

ZINHO BAPTISTA MANUEL

**A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS NAS INSTITUIÇÕES
FINANCEIRAS E RELACIONADAS, FACE AO COMPLIANCE,
EM ANGOLA**

Orientador: Professor Doutor António Augusto Teixeira da Costa

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Escola de Ciências Económicas e das Organizações

Lisboa

2021

ZINHO BAPTISTA MANUEL

**A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS NAS INSTITUIÇÕES
FINANCEIRAS E RELACIONADAS, FACE AO COMPLIANCE,
EM ANGOLA**

Dissertação defendida em provas públicas para obtenção do Grau de Mestre no Curso de Mestrado em Gestão de Empresas, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, no dia 09/09/2021, com Despacho Reitoral nº 251/2021, de 29 de Julho, com a seguinte composição:

Presidente: Professora Doutora Ana Cristina Freitas Brasão

Arguente: Professora Doutora Maria Isabel Alves Duarte

Orientador: Professor Doutor António Augusto Teixeira da Costa

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Ciências Económicas e das Organizações

Lisboa

2021

Dedicatória

Aos meus:

- Pais, Baptista Manuel e Maria Zinho, de feliz memória;

-Irmãos, Virgílio Baptista, Sabalo Baptista e Domingos Baptista, de feliz memória, a quem, respectivamente, devo a transmissão do dom da vida e o convívio familiar;

-Padrinhos, Ana Maria de Oliveira, Hendrik Vaal Neto, José de Luís de Matos, Arménio Alexandre Lopes, pelo incentivo e apoio incondicional e inspirador à investigação científica;

- À minha esposa, Selma Baptista e aos meus preciosos filhos, Hendrik, Deusa, Osande, Henda e Ana, bem como aos meus sogros: Armindo Mulemba e Maria Isabel, a quem devo o amor e a tolerância pelas minhas ausências em prol da investigação científica e não só;

A todos vós, devo reconhecimento e gratidão pois, sem a vossa benevolência e apoio incomensurável, não teria conseguido este trabalho.

-----Bem-haja-----

Agradecimentos

“Não basta que seja pura e justa a nossa causa, é necessário que a pureza e a justiça existam dentro de nós”¹.

"Quando se está em sociedade, é, quase, impossível considerar o trabalho que fazemos como sendo resultado de uma só pessoa, mesmo que, aparentemente, alguém se tenha empenhado para o corporizar"².

Tenho, por isso, o elevado dever de agradecer, à Universidade Lusófona, ao Professor Doutor António Augusto Teixeira da Costa, meu incansável orientador, graças ao qual, o trabalho teve o rigoroso acompanhamento técnico-académico e de quem recebi, recebo e espero receber o carinho próprio de um insigne professor na academia e na vida sócio profissional.

Aos docentes e discentes deste curso por me terem permitido exercitar, mais uma vez, a busca incansável do saber, pelo qual descobri que, quanto mais me considero estar próximo da verdade e do conhecimento, mais se multiplica a distância que me separa destes objectivos.

Tal constatação, só foi possível graças a participação activa e passiva dos meus familiares: esposa Selma Baptista, meus filhos, que, respeitando o meu direito ao estudo, prescindiram do seu direito de me contactarem, nos momentos em que investigava sobre o assunto vertido neste trabalho, tendo-me proporcionado, a paz necessária para o alcance do seu resultado, muitas vezes em prejuízo deles.

Ao Banco de Poupança e Crédito, representado pelos Senhores, Ex-Presidente e Presidente do Conselho de Administração, respectivamente, Dr. Paixão António Júnior António e André Lopes, a minha gratidão é eterna, por terem reconhecido em mim, um quadro beneficiário desta formação, mesmo sem mérito para o efeito.

À ABANC, ao BNA e à Universidade Lusófona de Lisboa, por terem tido a iniciativa pedagógica de organizar, o curso e demais formações no sector financeiro.

Aos membros do Conselho de Administração da Fénix-Pensões, SA e aos Drs., Pedro Alfredo, Ricardo Nunes e Eng.º. Terêncio Comba, pela sua incondicional colaboração.

Ao Dr. Silvano Pinto Adriano, pelo seu contributo, nas discussões havidas entre nós e apoio técnico, aos Drs. Nelson Cândido, João Ebo e Jonas Calenje, pela contribuição na colheita, discussão, organização e tratamento de dados dos inquéritos sobre o tema aqui abordado. Ao Dr. Sebastião Artur e ao Padre Francisco Xavier Pedro, pelas suas

¹ - *(In, do povo buscamos a força. Poesia de combate de Agostinho Neto)*

² -Zibama (inédito).

valiosas contribuições, na estruturação da forma e do conteúdo da temática abordada, bem como ao Dr. Luciano Pacavira, nosso estagiário profissional;

O meu agradecimento vai também, ao Tribunal de Contas, aos Conselhos Superiores das Magistraturas Judicial e do Ministério Público, respectivamente; aos Tribunais de Comarca do Sumbe - Kwanza- Sul e ao Tribunal da Província de Luanda; às Direcções: da ARSEG, da CMC, do BFA, da ENSA, do BCI, da Nossa Seguros, e ao Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos, ...

A todas as entidades corporativas e singulares, públicas e privadas, a quem dirigi ofícios e pedidos de contribuições específicas, pelas suas respostas, expressas ou tácitas, negativas ou positivas aos inquéritos que lhes foi dirigido, pois as referidas respostas, destas instituições, ajudaram a perceber o interesse delas pela melhoria ou não, do seu desempenho, em matéria de conformidade;

A todos que, de forma directa ou indirecta, colaboraram para a efectivação deste opúsculo, até aos que não queriam que fosse feito, muito obrigado, porque me permitiram vencer os obstáculos.

À Dra. Carla Costa, em Braga, que soube acompanhar-me, a fim de contactar as várias fontes de investigação científica, na Escola de Direito da Universidade do Minho.

Enfim, não haveria espaço suficiente para elencar os inúmeros intervenientes neste trabalho, pelo que espero o perdão daqueles que, tendo contribuído, não foram mencionados, porém moram no meu coração e, por isso, a eles, vai, também, o meu agradecimento.

“Queiram aceitar, o meu eterno agradecimento”

Zibama, o vosso indigno servo

Resumo

O presente trabalho analisou o Compliance Constitucional em matéria de Gestão dos Recursos Humanos, nas Instituições financeiras angolanas e relacionadas, mormente, as do sector da administração da justiça.

Baseado na metodologia indutiva-comparativa, em dados qualitativos recolhidos das entrevistas semiestruturadas, aos bancos, sociedades gestoras de fundos de pensões, seguradoras, tribunais, reguladoras de instituições financeiras, entre outras, com critérios de representatividade, em função da especialidade.

Destaca o importante papel do Compliance na gestão do capital humano, como factor determinante para a eficiência, eficácia e rendibilidade das instituições sendo a conformidade, a fonte da actuação dos seus agentes.

A pesquisa tem limitações de ausência de cultura de Compliance, com implicação prática de confundibilidade do tema como, apenas, aplicável às instituições financeiras se a interdependência de funções de recursos humanos, não permitir a superação de insuficiências de inobservância de diligências, legalmente atendíveis na escolha de quadros, que ocorrem nos padrões internacionais de conformidade.

Constata os défices sobre a temática, no sector da justiça e na *Corporate governance*, no tratamento dos recursos humanos, com actuação *non compliant* e elege, a formação cruzada e diversificada dos R/H, princípios e regras, aplicáveis, seguindo a metodologia aludida, na introdução e tratada em capítulo próprio.

Palavras-chave: Gestão de Recursos humanos, Compliance e Corporate governance.

Abstract

This work analyzed the *Constitutional Compliance in Human Resources Management in Angolan* financial institutions and related, mainly, those in the justice administration sector.

Based on the inductive-comparative methodology, qualitative data were collected from semi-structured interviews with banks, pension fund management companies, insurance companies, courts, and regulators, with representativeness criteria, depending on the speciality.

It highlights the critical role of Compliance in the management of human capital, as a determining factor for the efficiency, effectiveness and profitability of institutions, with Compliance being the source of action for its agents.

The research has limitations in the absence of a Compliance culture, with a practical implication of the theme's confounding as, only, of financial institutions if the interdependence of human resources functions does not allow the overcoming of insufficiencies, non-compliance with due diligence, legally acceptable in the choice of staff, which occur in international compliance standards.

It notes the deficits on the subject, in the justice sector and corporate governance, in the treatment of human resources, with non-compliant action and elects the cross and diversified training of HR, principles and rules, applicable, following the methodology above, in the introduction and dealt with in its chapter.

Keywords: Human Resources Management, Compliance and Corporate governance.

Índice	
Dedicatória.....	3
Agradecimentos	4
Resumo	6
Abstract.....	7
Lista de Siglas e Acrónimos.....	10
Introdução.....	11
CAPÍTULO I	14
O COMPLIANCE.....	14
1.1 Enquadramento Histórico	14
1.2 Modelos de corporate Governance	22
1.3 Modelo Anglo-Saxónico	22
1.4 Noção de Compliance	24
1.5 Função do Compliance.....	26
1.6 Implementação do Compliance em Angola	27
1.7 Investimentos e Custos Tecnológicos Necessários	31
1.8 Regras e Limites, Vantagens e Desvantagens para as Instituições Visadas.....	34
1.9 Instituições Financeiras e não Financeiras e relacionadas.	39
1.10 Entidades Tutelares/Reguladoras Por Tipo de Instituição	40
1.11 O Compliance e a Relação de Instituições Financeiras entre si e os seus Colaboradores.	42
1.12 Influência de Accionistas na Gestão da Instituição.	46
1.13 Responsabilização do gestor/accionista.....	46
CAPÍTULO II	47
OS RECURSOS HUMANO E O COMPLIANCE, NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS E RELACIONADAS	47
2.1 Enquadramento.....	47
2.2 Noção de Recursos Humanos.	48
2.3 O Capital Humano, Face aos Princípios de Gestão Corporativa e o Compliance	50
2.4 A Transversalidade Institucional da Cultura do Compliance na Gestão dos Recursos Humanos	51
2.5 Diligências Obrigatórias na Identificação, Selecção e Gestão de Colaboradores nas Instituições, face ao Compliance.	53
2.5.1 Estratégias, Planos de Acção e de Contingência na Gestão de Pessoal e de Compliance Alinhados aos Objectivos da Instituição	54
2.6 Manual Regulador de Segurança de Dados da Instituição e dos Colaboradores.....	55
2.7 O Compliance e a Consagração Constitucional dos Tribunais e da PGR, quanto ao Provimento dos seus Operadores.....	59
2.8 O Compliance e suas consequências na relação entre Instituições Financeiras e Órgãos da Administração da justiça em Angola.....	62
2.9 O Compliance e a forma de ingresso de magistrados, Recursos Humanos, ao exercício das respectivas funções, em Angola.	65
2.10 Listas Negras de Colaboradores e Clientes Susceptíveis de Diligências.	78
2.11 Sistema Informático de Controlo Pré-Estabelecido de Alertas	79
2.12 O Compliance e o Papel dos Magistrados, Face à Gestão Financeira, Patrimonial e de Recursos Humanos do Sector, em Angola.	80
2.13 As Decisões, Cauções, Custas, Multas e Ordens Judiciais e do Ministério Público, às Instituições Financeiras, face ao Compliance, Quanto à Prevenção do Branqueamento de Capitais. 98	
2.14 O Compliance e a Integração das Finanças Informais, no Mercado Formal.....	108
2.15 Natureza jurídica das Contas de Depósito de Cauções, Multas e Apreensões, Ordenadas Pelos Magistrados, sua Gestão e Ociosidade do Dinheiro em Causa.	112
In/Conformidade	118
CAPÍTULO III.....	120
3.1 Metodologia da Pesquisa	120
3.2 Instituições Pesquisadas.....	120
3.3 Amostra utilizada	120
3.4 Quantidade de questionários distribuídos e respondidos	121
3.5 Objecto da Pesquisa	122

3.6	Breves referências Sobre o Sector em Estudo.....	123
3.7	Método Aplicado.....	124
3.8	Tipo de pesquisa, quantitativa e qualitativa	124
3.9	Técnica de Pesquisa.....	125
3.10	Inquérito por Questionário	125
3.11	Destinatários dos questionários	126
CAPÍTULO IV		126
4.1	Análise e Discussão de Resultados	126
4.2	Amostra	127
4.3	Apresentação gráfica dos resultados da pesquisa.....	127
CONCLUSÃO		149
Sugestões /Recomendações.....		151
BIBLIOGRAFIA.....		154
ANEXOS		159
Legislação e Convenções consultadas:		159
Análise exploratória dos dados		160
Modelo de gestão, na selecção e recrutamento, para as diversas áreas, baseado na conformidade		163
Alguns conceitos estatísticos.....		167
Intervalo de confiança.....		167
Instituições financeiras não bancárias		168
I: Questionário da pesquisa		172

Lista de Siglas e Acrónimos

ARSEG- Agência Angolana de Regulação e Supervisora de Seguros
BCI-Banco de Comércio e Indústria
BFA- Banco de Fomento de Angola
BNA- Banco Nacional de Angola
BPC- Banco de Poupança e Crédito
CMC- Comissão de Mercado de Capitais
CSMJ- Conselho Superior da Magistratura Judicial
CSMMP- Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público
DCH- Departamento de Capital Humano
ENSA- Empresa Nacional de Seguros de Angola
Fénix- Pensões- Sociedade Gestora de Fundos de Pensões
FMI- Fundo Monetário Internacional
INEJ- Instituto Nacional de Estudos Judiciários
MINJUDH- Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos
ONU-Organização das Nações Unidas
PCA- Presidente do Conselho de Administração
RH-Recursos Humanos
TC- Tribunal de Contas
TPL-Tribunal Provincial de Luanda
TPKS- Tribunal Provincial do Kwanza Sul
CRA -Constituição da República de Angola
CPLP-Comunidade de Países de Língua Portuguesa
FACTA -Foreing Account Tax Complince Act
GAFI- Grupo de Acção Financeira Internacional
FATF- Financial Action Task Force.
RH-Recursos Humanos
ESAMAL- Eastern and Southern Africa Anti Money Laundering *Group*

Introdução

No intuito de proceder à investigação e estudo mais especializado, na área de gestão de recursos/capital humano e o compliance e suas implicações nas instituições financeiras, mormente, as instituições financeiras bancárias e, no caso em apreço, socorrendo-nos da nossa pouca experiência obtida, aquando do exercício do cargo de responsável pelas áreas do compliance e jurídica, num dos bancos do país, bem como o de gestor, neste domínio;

O compliance, é, ainda, tido como um elemento, apenas, do sector financeiro, com destaque para o bancário, apesar da existência de legislação actualizada, que alarga o seu âmbito a todos os agentes públicos e privados, se considerarmos a Lei 5/2020, de 27 de janeiro, Lei de Prevenção.C.B.C e financiamento ao terrorismo e Armas de Destruição em Massa, entre outros diplomas legais, que se estendem a qualquer servidor público, ou privado que actue na ordem jurídica angolana.

Pretendendo contribuir para a compreensão, na concepção e aplicação das normas de Compliance, sua influência na gestão do capital humano, nas instituições obrigadas, assim como na identificação de elementos-chave para que o Compliance seja visto como uma mais-valia para a segurança e certeza jurídica dos aforradores e não só, que ocorrem à banca e outras instituições financeiras.

Queremos evitar que tais instituições se tornem veículos de operações suspeitas ou nocivas à luz da lei e dos princípios imperativos da boa gestão são, entre vários, os factores que impulsionam a nossa intenção, de forma a contribuir para a existência e fortalecimento de que haja uma cultura de *Compliance*, baseada na consciência do dever e não no mero cumprimento de leis. Portanto, que a regulação do sector financeiro acompanhe a formação dos aplicadores do direito, mormente, no sector da administração da justiça.

Queremos, igualmente, desenvolver o estudo, enquadrado na problemática da *Corporate Governance*, em matéria de gestão dos recursos humanos, no qual procuramos perceber o destaque da função *Compliance*, nas instituições financeiras bancárias e não bancárias angolanas e a elas relacionadas, com destaque para as do sector da administração da justiça.

Um dos objectivos desta pesquisa aborda, também, a perspectiva interna, à luz das normas e legislação angolana e das convenções internacionais vinculativas a que Angola se sujeita.

No expositivo, o trabalho, é precedido pela introdução, estruturando-se, em quatro capítulos e, cada um destes, divididos em pontos que de forma lógica e cronológica tratam, respectivamente:

O primeiro capítulo do *Compliance*, aborda o enquadramento dogmático e conceitual da temática. O segundo capítulo cuida do capital humano e o *Compliance*, nas instituições financeiras e não financeiras e relacionadas. O terceiro capítulo, aborda a

questão da metodologia da pesquisa, e o quarto e último capítulo, aborda a análise e discussão dos resultados obtidos em gráficos e quadros específicos.

Finalizamos com a conclusão, na qual fazemos sugestões e recomendações julgadas oportunas, com escassa jurisprudência, a necessidade de se regular melhor, a relação institucional, entre o sector financeiro e o da administração da justiça, no tratamento dos recursos humanos e sua relação com o Compliance.

A nossa escolha temática é justificada, dentre outras, pelas seguintes razões:

A necessidade de percebermos e ajudar a perceber o papel do *Compliance* nas instituições financeiras obrigadas e ainda alertar sobre as responsabilidades decorrentes desse instituto jurídico, imputáveis às instituições obrigadas e sua influência na nova era de gestão das instituições financeiras bancárias e não só.

O testemunho de uma experiência, por nós vivida, por força do exercício de cargos relevantes no sector, acrescido da experiência resultante do exercício da actividade docente e da advocacia, precedidas, obviamente, pela investigação científica, sobre o assunto e suas implicações.

A necessidade de aprofundarmos o assunto e elencar as vantagens e as desvantagens da aplicação das regras decorrentes da instituição do *Compliance* na gestão corporativa, aplicadas à área de capital humano, em qualquer instituição, nos dias de hoje.

A pretensão de sabermos, até onde interferem as normas de *Compliance*, na gestão de uma instituição financeira bancária e não bancária e até onde pode, o *Compliance* influenciar negativa ou positivamente na obtenção dos resultados dos exercícios económicos de gestão, assim como percebermos, qual seria a visão hipotética dos accionistas, face à implementação dessas regras, na perspectiva do negócio e dos resultados esperados.

Ademais, outro aspecto que nos cativou, foi o de apreendermos as possíveis fontes de responsabilidade jurídica das instituições obrigadas e seus agentes, pela prática de actos não conforme à correcta aplicação das normas de gestão corporativa, mormente as de *Compliance*, por força da lei e não só.

A necessidade de percebermos que a implementação deste instituto na ordem jurídica angolana, implica investimentos necessários ao nível do capital humano, meios técnicos e informáticos, pressupondo, uma orçamentação diferente e uma mudança de mentalidade que passe por uma nova cultura pessoal e institucional de gestão de activos e passivos, bem como de toda a máquina administrativa que norteie as instituições, sejam elas públicas ou privadas.

A nossa abordagem, para o sector da justiça, é feita por considerarmos que, tendo este, a função jurisdicional, como órgão de soberania, cuidando de compor, justamente os conflitos sobre direitos e deveres e não só, julgamos oportuno falarmos do capital humano de que se serve este sector, para administrar a justiça e desta feita abordar a sua

conformidade constitucional e legal em relação aos seus actos, enquanto capital humano ao serviço do interesse público e afectos ao sector da administração da justiça.

Ou seja, pretendemos que, o presente trabalho nos leve a determinar como fonte da referida responsabilidade, a lei em sentido lato e lei em sentido estrito, quer seja Convenção internacional relativa à matéria, ou ainda um acordo bilateral ou multilateral, eventualmente existentes, entre certos Estados e outros sujeitos do direito internacional e instituições financeiras e relacionadas.

Como não podia deixar de ser, todo este pergaminho implica que se fale das regras e limites às regras fundamentais do regime jurídico do *Compliance* em Angola, mormente, nas instituições financeiras em geral e, em particular, das instituições de quem obtivemos dados mediante entrevistas e questionários práticos realizados “in situ”, precedidos de um enquadramento internacional de “*Corporate Governance*”.

A nossa investigação partiu da seguinte questão-chave: As instituições financeiras e relacionadas têm agido, nos termos da conformidade/compliance, na sua relação entre si, seus colaboradores e com os órgãos da administração da justiça em Angola, no que à gestão dos recursos humanos respeita?

Os objectivos pretendidos neste trabalho e motivados pela questão acima colocada, são dentre outros: (i) saber se as instituições financeiras angolanas têm implementado o sistema funcional de *compliance*, (ii) saber se do ponto de vista de gestão de recursos humanos, os procedimentos têm sido feitos, nos termos das exigências da conformidade, (iii) saber se na relação da aplicação da lei, regulamentos e outros instrumentos vinculantes, as instituições, estudadas, têm tido uma actuação rigorosamente baseada na conformidade constitucional, legal, regulamentar e se não têm potenciado, por acção ou omissão, a prática de ilicitudes, mormente, o branqueamento de capitais, a injustiça social e outros actos *non Compliant*.

Constatamos a existência formal de observância de regras de *compliance* nalguns casos, mas também, constatamos a existência deficiente ou confusa noutros casos, sobretudo na relação com os órgãos da administração da justiça para cuja função se requer mais formação conjunta para a conformidade, em matéria de recursos humanos na relação com a temática de *Compliance*.

Estes objectivos específicos permitiram que, no geral, soubéssemos do status quo das instituições, sobre a matéria, motivando sugestões de melhoria e adequação de conformidade feitas no nosso trabalho, que esperamos venha a ser útil à comunidade académica e não só.

Veremos que, as questões de estratégias das instituições estudadas, projectos e programas, são de gestão não judicial e não são, por isso, confundíveis, uma da outra e devem ser completamente independentes.

CAPÍTULO I

O COMPLIANCE

Vamos, neste capítulo, como dito na introdução, fazer uma abordagem que nos permita compreender o papel do compliance nas instituições abordadas e não só, pela sua relevância que vai assumindo na gestão/administração de quaisquer recursos ao serviço de instituições. Assim, o Compliance assume-se como o guardião das boas práticas, independentemente do local, das circunstâncias ou dos meios de actuação de qualquer agente público ou gestor privado, nos mais variados sectores, mormente, os estudados neste trabalho.

1.1 Enquadramento Histórico

Após os acontecimentos de 11 de Setembro de 2001 e os escândalos financeiros de Wall Street de 2002, nos Estados Unidos da América e outros actos terroristas que se lhe sucederam, a necessidade de maior regulação e controlo de factores que influenciam na obtenção, gestão e comércio financeiro ganharam mais relevância, atendendo aos efeitos colaterais da sua incorrecta utilização, obrigando o quase nascimento de uma nova ERA, a do Compliance/conformidade.

Factores que clamam por um rigoroso e correcto uso do dinheiro, nas mãos de quem quer que seja, sem, contudo, se negar aos seus titulares, o direito de propriedade que assiste a cada uma das pessoas físicas ou jurídicas, desde que licitamente obtido.

Como consequência, as Instituições Financeiras foram compelidas a iniciar um ciclo de mudanças, cada vez mais radicais, mas progressivas, com reestruturações estratégicas, organizacionais e tecnológicas, além de uma reciclagem constante dos seus quadros, procurando uma optimização do “capital humano”, incrementando as acções de formação e fortalecendo a “Política de Controlos Internos” assim como a criação de um “Código de Ética e Normas de Conduta”, dentre outros desafios.

Assim, as Instituições Financeiras entendidas como aquelas que gerem activos próprios ou de terceiros nomeadamente: bancos, distribuidoras de valores mobiliários, casas de câmbio, administradoras de cartões de crédito e de débito, cooperativas de crédito e sociedades de microcrédito, sociedades de locação financeira, leasing, sociedades de sessão financeira, factoring, aquelas cuja finalidade é a optimização e a locação, obedecendo à relação de risco, nos termos dos objectivos preconizados pelos accionistas.

Para o efeito, as instituições têm vindo a procurar, cada vez mais, a construção de uma imagem forte, junto de clientes e fornecedores, alinhando informações e utilizando para o efeito, diversos e eficazes meios de comunicação e processos internos, de modo a facilitar o acesso dos colaboradores, às informações institucionais, transformando-os em membros comprometidos e efectivos na busca de melhores práticas e resultados.

Além disso, os diversos Organismos Internacionais impõem, cada vez mais, medidas restritivas a determinadas operações internacionais, muito em particular as relacionadas com a compra e venda de equipamentos militares, bem como as de obtenção de meios de pagamentos em forma física.

Neste contexto, há compromissos internacionais assumidos pelos Estados-Membros da União Europeia, da União Africana e de outras Organizações regionais das quais, Angola se vincula, de forma indirecta e muitas vezes directamente, que incluem, entre outros, o cumprimento dos controlos convencionais de exportações de produtos para fins militares e a execução das sanções económicas decretadas pelo Conselho de Segurança da ONU, da União Africana e Europeia, relativas a embargos de armas.

As sanções económicas internacionais decretadas pela ONU ou pela União Europeia ou ainda pela União Africana condicionam, cada vez mais, a condução dos negócios pelas instituições financeiras, uma vez que, os instrumentos jurídicos que impõem os embargos de armas incluem, por norma, a proibição de financiamento e do fornecimento de assistência financeira e técnica de serviços de intermediação e de outros serviços relacionados com actividades militares ou com o fornecimento, fabrico ou utilização de armamento e de material conexo de qualquer tipo.

Estas medidas, de carácter financeiro, associadas aos embargos de armas, devem ser aplicadas por todas as instituições que operem no mercado financeiro oficial. Porém a possibilidade de aplicação dessas medidas só será efectiva, caso as instituições se dotem de capital humano formado na mesma lógica de conformidade e se lhe dê oportunidade de superação actualizada permanente, o que pressupõe o acompanhamento necessário pelos gestores de topo.

Por essa e outras razões existem muitos países e instituições que já têm vindo a adoptar, cada vez mais, novos conceitos de controlo interno, de entre os quais se destacam os conceitos de “Compliance” e “Governança Corporativa”. Convém, no entanto, não confundir estes novos conceitos, com os de uma atuante e eficaz auditoria interna, que durante muito tempo acumulou a vigilância destes conceitos com os da aplicabilidade e cumprimento de normativo técnico e comercial e, ainda, a segurança das operações.

Com o tratamento desta temática pretendemos contribuir melhor para o entendimento que se exige da importância do Compliance na actividade das Instituições Financeiras, mormente as bancárias, as principais funções e ferramentas de Compliance e a forma como devem ser aplicadas nessas Instituição.

Relacionar o risco de Compliance com outros riscos e sua relação com a Auditoria Interna, bem como ajudar a entender melhor o que deve ser entendido como Normativo Interno, Sistemas de Controlo Interno e a respectiva segregação de funções na relação entre os colaboradores de determinada instituição financeira com a necessidade de cooperação com os órgãos da administração da justiça.

Qualquer abordagem relacionada à implementação de regras e princípios específicos nas instituições financeiras, sejam elas bancárias ou não bancárias pressupõe

um claro conhecimento dos princípios de gestão propriamente dita e uma aplicação adequada à temática. Assim, torna-se necessário enquadrar a nossa abordagem nos padrões internacionais de gestão para a melhor compreensão.

A Gestão corporativa ou *Corporate Governance* é um tema antigo, mas visto de modo novo, dada a necessidade de adequação da actuação das instituições ou empresas às exigências da própria dinâmica da vida empresarial de qualquer sector, dentro dos paradigmas universais, apesar da especificidade de cada instituição.

Na perspectiva internacional, gestão pode ser entendida como processo de coordenação e integração de recursos, tendente à consecução dos objectivos estabelecidos, através do desempenho das actividades de planeamento, organização e direcção. É ainda entendida, como processo levado a cabo por uma ou mais pessoas, de coordenação das actividades de transformação de inputs, capital, matéria-prima, recursos humanos, tecnologia, know how, etc., em outputs, bens e serviços, com o objectivo de atingir determinados resultados económicos, financeiros, humanos, etc., não alcançáveis por uma pessoa singular (Santos, Robalo, 2008).

O Compliance é um instituto jurídico que surge em primeiro lugar no sector financeiro, como sendo o sector que lhe deu origem, ao ter sido considerado imprescindível no mercado de capitais com a função norteadora de conformidade com as leis e regulamento internos e externos, tendo dado os seus primeiros passos, o referido instituto, no ano de 1960 pela SEC, *Securities Exchange Commission*, um dos principais reguladores do mercado de capitais norte-americano, que passou a recomendar a criação de procedimentos de controlos internos, com programas de treinamento e monitoramento periódico.

É historicamente atendível, o facto de ter havido a criação do comité de Basileia, para a supervisão bancária, em 1974, visando o fortalecimento da solidez do sistema financeiro, através do aperfeiçoamento da conceituação sistemática da actividade bancária, tornando possível, com isso, a parametrização das boas práticas financeiras e o fomento da cooperação entre bancos centrais e demais agências, em busca de uma maior estabilidade no mercado de capitais (Santos, Robalo 2008).

Conclui-se, ainda que, de forma mais sintética e se calhar mais precisa do entendimento de gestão, como processo de coordenação e integração de actividades através do planeamento, organização, direcção e controlo, tendente a assegurar a consecução dos objectivos definidos através das pessoas, de forma eficaz e eficiente.

Tal eficiência e eficácia só são alcançáveis se associados os elementos como, o conhecimento do negócio, os objectivos preconizáveis, os recursos disponíveis, as metas alcançáveis, bem como a avaliação dos respectivos resultados. Como processo, a gestão radica de uma decisão contínua de que se envolvem os gestores nas suas funções de planear, organizar, liderar e controlar.

O famoso especialista Henri Fayol em 1916 enumerou cinco funções integrantes da gestão, como sendo: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar (Santos, Robalo, 2008).

Destacáveis, são os primeiros sinais regulatórios de políticas de conformidade, instituídas pela *Federal Reserve System*, em 1913. Sistema de controlo de Bancos norte americanos pretendendo prevenir e combater a corrupção e outros crimes associados. Este comportamento foi sendo seguido pelos demais países, à medida do avanço do tempo e na Europa, terá sido a Itália o primeiro país a introduzir, no seu sistema financeiro, uma norma que atendesse especificamente o assunto do Compliance, ao consagrar, no seu ordenamento jurídico, pela elevação de uma norma regulamentar, para Lei, Dec. Lei nº 59 passou para a Lei nº 191, de 18 de Maio, de 1978 (André, Carvalho et al, 2019).

Aos elementos enumerados anteriormente, acrescentamos o elemento avaliação, que, em nosso entender, permitiria ao gestor e seus colaboradores, numa retroalimentação, medir e atribuir classificação ou premiação ao desempenho correspondente ou não aos objectivos preconizados.

Tal entendimento é extensivo, de forma universal e abrangente a qualquer instituição, seja qual fosse o seu objecto. Nesta mesma senda, Lyndall Urwick elencou sete elementos que julga necessários ao processo de gestão como sendo: investigar, prever, planejar, organizar, coordenar, comandar e controlar. Posteriormente e de forma mais resumida, mas abrangente, em 1937 Luther Gulick no processo de acrónimo congregou os sete elementos numa única palavra POSDCORB, significando planejar, organizar, recrutar, dirigir ou liderar, coordenar, reportar ou informar e orçamentar.

Neste contexto e ainda enquanto processo a gestão de qualquer organização ou instituição afigura-se como uma missão, cuja avaliação pode ter duplo sentido, o técnico e a meramente política.

A necessidade de se criarem mecanismos de tomadas de decisões no seio das empresas é por demais evidente, não carecendo de considerações adicionais. Pois, sem estes mecanismos as empresas pura e simplesmente não funcionariam como deve ser. Para o efeito é necessário que se tomem decisões e se promova a sua concretização. É esta a tarefa dos mecanismos de gestão.

De igual modo se afigura evidente e consensual o quão é importante que estes mecanismos de gestão funcionem eficaz e eficientemente, pois só desta forma se poderão atingir, em termos óptimos, os objectivos da empresa. Não será, porventura, tão evidente a necessidade de mecanismos destinados à fiscalização da actuação das equipas de gestão. Porém, os mecanismos de fiscalização e controlo integram a definição de governo das sociedades, ou instituições financeiras, em sentido geral, em paridade com os mecanismos de gestão. (AV. Livro branco sobre gestão corporativa.2015).

A *Corporate Governance* ou governação corporativa “é um conjunto de boas práticas de determinações que acumulam a experiência e bons resultados na gestão, que

constituem formas convenientes e recomendadas de governo das sociedades, de governo societários (Vicente, Pedro, 2015).

Assim, no que toca à gestão corporativa ou *Corporate Governance* existem funções de controlo internas como as que a seguir resumimos: naturalmente que todas estas atribuições podem ser geradoras de conflito, pois poderão confundir-se tanto com a “Auditoria Interna”, como com a “Governança Corporativa”.

Tentemos caracterizar cada uma destas funções, a fim de realçar as reais diferenças existentes entre as mesmas.

A era do Compliance surge praticamente em 1960, quando a SEC passa a insistir na contratação de Compliance Officers, para criar Procedimentos Internos de Controlos, treinar pessoas, monitorizar, com o objectivo de auxiliar as áreas de negócios a ter uma efectiva supervisão. Em 1970 foram feitos desenvolvimentos do Mercado de Opções e Metodologias de Corporate Finance, Chinese Walls, Insider Trading, etc. (AV. Livro branco sobre gestão corporativa, 2015)

Em 1974 – Deu-se a criação do Comité de Basileia para a Supervisão Bancária e em 1980 a actividade de Compliance expande-se para as demais actividades financeiras no Mercado americano, tendo sido estabelecido em 1988, o Primeiro Acordo de Capital de Basileia, orientando padrões para a determinação do Capital mínimo das Instituições Financeiras, bem como a realização da Convenção das Nações Unidas contra o Tráfico Ilícito de Estupefacientes e de Substâncias Psicotrópicas, em Viena de Áustria.

É na sequência desta Convenção que se começam a esboçar os primeiros controlos sobre Branqueamento de Capitais, sendo que em 1990, são elaboradas as 40 recomendações sobre lavagem de dinheiro da Financial Action Task Force - ou Grupo de Acção Financeira sobre Lavagem de Dinheiro <<GAFI/FATF>>, revistas em 1996 e referidas como Recomendações do GAFI/FATF;

O Grupo de Acção Financeira Internacional, GAFI, é um organismo intergovernamental que tem por objectivo conceber e promover estratégias contra o branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo. O GAFI, também conhecido pelo nome francês de GROUP D’ACTION FINANCIERE, GAFI, é uma organização intergovernamental fundada em 1989, por iniciativa do G7.

O objectivo do GAFI é desenvolver políticas de combate à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo. O GAFI tem o seu Secretariado, na sede da OCDE, em Paris.

Em 1990 deu-se a criação do CFATF – Caribbean Financial Action Task Force. Trata-se de um organismo de natureza intergovernamental e multidisciplinar criado com a finalidade de desenvolver uma estratégia global de prevenção e de combate ao branqueamento de capitais e, desde Outubro de 2001, também contra o financiamento ao terrorismo, sendo reconhecido a nível internacional como a entidade que define os

padrões nesta matéria tendo duração limitada em função dos seus objectivos, que reexamina a sua missão de cinco em cinco anos.

A FATF – <<Força Tarefa de Acção Financeira – designação brasileira>>, também acompanha os progressos realizados pelos seus países membros na implementação das medidas necessárias, através de mecanismos de auto-avaliação e avaliação mútua tendo como suporte dessa avaliação quarenta Recomendações.

1995, Basileia I – Publicação de Regras Prudenciais para o Mercado Financeiro Internacional. Criação do Grupo de Egmont com o objectivo de promover a troca de informações, o recebimento e o tratamento de comunicações suspeita relacionadas com a lavagem de dinheiro, provenientes de outros organismos financeiros.

Reconhecendo os benefícios inerentes ao desenvolvimento de uma rede, em 1995, um grupo de Unidades de Inteligência Financeira, UIF, reuniu-se no Palácio de Egmont Arenberg, em Bruxelas, e decidiu criar um grupo informal cujo objectivo seria o de facilitar a cooperação internacional. Agora conhecido como o Grupo Egmont, estas UIFs reúnem-se regularmente para encontrar formas de cooperar, especialmente nas áreas de formação, informação, intercâmbio e partilha de conhecimentos.

1997 – Divulgação, pelo Comité da Basileia, dos 25 princípios para uma Supervisão Bancária eficaz, com destaque para o seu Princípio de n.º 14: “Os supervisores da actividade bancária devem certificar-se de que os bancos têm controlos internos adequados para a natureza e escala dos seus negócios.

Estes devem incluir procedimentos claros de delegação de competências e responsabilidade: segregação de funções que envolvam o comprometimento do banco, distribuição dos seus recursos e contabilização dos seus activos e obrigações; reconciliação destes processos; salvaguarda dos seus activos; e funções apropriadas e independentes de Auditoria Interna e Externa e de Compliance para testarem a adesão a estes controlos, bem como às leis e regulamentos aplicáveis.

1997, criação do Grupo Ásia / Pacífico sobre Lavagem de Dinheiro, também conhecida como a APG ou APGML, que é o órgão regional, do tipo do GAFI para a região Ásia / Pacífico. É uma organização internacional autónoma fundada em 1997, em Bangkok, Tailândia. O APG é composto por 41 jurisdições membros e ainda um número de jurisdições observadoras e organizações de observadores internacionais e regionais. A Secretaria APG está localizada em Sydney, na Austrália. Tudo o que foi dito acima foi graças aos vários autores do livro branco sobre gestão corporativa (AV. Livro Branco Sobre Gestão Corporativa.2015).

Com a era dos controlos Internos surgida em 1998, criou-se, também, em 1999, o Eastern and Southern Africa Anti Money Laundering Group, ESAAMLG ou Grupo de anti Lavagem de dinheiro da África Oriental e Austral Anti Money (ESAAMLG) cujo objectivo é o combate à lavagem de dinheiro através da implementação das Quarenta Recomendações do GAFI.

A publicação, em Angola, da Lei 16/10, de 15 de Julho – Lei do Banco Nacional de Angola, nesta senda e recorrendo à sabedoria de São Francisco de Assis citado pelo autor por nós referido infra, dizia: “Oh Deus dai-me a coragem para mudar o que deve ser mudado, serenidade para aceitar o que não pode ser e sabedoria para perceber a diferença” (José, A. Castro. s/d). Nesta citação estão reflectidos os tipos de gestão situacional, de flexibilidade de estilo e sensibilidade situacional.

Porém, adaptados estes estilos a gestão de Compliance neste caso, o cumprimento do dever de velar pela observância de normas que previnam ou combatam a lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo se afigura necessário que todo o gestor deve estar disponível mesmo contra a sua vontade.

A gestão do Compliance nos bancos e outras instituições financeiras pressupõe que o Compliance assegure, com as demais áreas de controlo, a adequação, fortalecimento e funcionamento do sistema de controlo da instituição com a procura constante de meios de mitigação de riscos, de acordo com a complexidade dos negócios, assim como incentivar na instituição uma cultura em matéria de Compliance.

A gestão de Compliance pressupõe, na realidade, a cobertura e abrangência suficiente para fazer face às exigências do sistema de controlo, que passa pelo domínio das leis, regulamentos, normas avulsas, procedimento de controlos internos, observância de princípios éticos e normas de conduta, concepção e previsão de planos de contingência, regular e moldar nos termos das exigências o sistema de informação.

Tal tarefa visa, também, fazer valer a cultura de separação de funções, prever e avaliar os riscos de fraudes, detectar as fraudes, estabelecer contactos permanentes com os órgãos competentes, em matéria de regulação e fiscalização, “latu sensu”, estabelecer relações com os auditores externos e internos, bem como conhecer correctamente as relações institucionais, entre empregados e empregadores, no sector para melhor prever os potenciais conflitos de interesse e não só.

Se atendermos que o branqueamento de capitais consiste na introdução do dinheiro de origem criminosa nos circuitos económicos formais, mormente, no sistema monetário, com o fim de ocultar a sua proveniência, podemos dizer que a gestão do Compliance faz exactamente o contrário, que é a utilização de critérios de controlo no sistema financeiro que evitem ou detectem a colocação ou circulação, no sistema oficial, dinheiros cuja origem não se conheça, ou seja, de proveniência criminosa.

Aqui o gestor tem de ter presente a capacidade de adequar a sua actuação em determinado momento e numa situação específica. É saber quando deve recuar, tomar decisão ou fazer consultas. É ainda saber quando deve dizer sim ou não.

Em paralelo, surgiram outros factos relevantes no cenário mundial para a disciplina destes mesmos mercados, como é o caso do combate ao branqueamento de capitais e do financiamento ao terrorismo.

Estes factores ganharam ainda mais relevância após os acontecimentos de 11 de Setembro de 2001 e os escândalos financeiros de Wall Street de 2002, nos Estados Unidos da América, e outros actos terroristas que se lhe sucederam, nomeadamente, os de Bali, Londres e Madrid e ainda os atentados ocorridos a 13 de Novembro de 2015. Factores que clamam por um rigoroso e correcto uso do dinheiro nas mãos de quem quer que seja, sem, contudo, negar-se aos seus titulares o direito de propriedade que assiste a cada uma das pessoas física ou jurídicas, desde que lícitamente obtido.

Os diversos Organismos Internacionais impõem, cada vez mais, medidas restritivas a determinadas operações internacionais, muito em particular as relacionadas com a compra e venda de equipamentos militares, bem como as de obtenção meios de pagamentos em forma física.

Conclui-se, de forma precisa, o entendimento de gestão como processo de coordenação e integração de actividades pelo planeamento, organização, direcção e controlo, tendente a assegurar a prossecução dos objectivos definidos através das pessoas, de forma eficaz e eficiente. Tal eficiência e eficácia só são alcançáveis se associadas os elementos como, o conhecimento do negócio os objectivos preconizáveis os recursos disponíveis, as metas alcançáveis bem como a avaliação dos respectivos resultados.

A gestão é um processo que radica de uma decisão contínua de que se envolvem os gestores, nas suas funções de planear, organizar, liderar e controlar. O fundador da teoria clássica da administração, Henri Fayol em 1916 enumerou cinco funções integrantes da gestão, como sendo: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. (Santos, Silva.2006).

A Corporate governance ou governação corporativa “é um conjunto de boas práticas de determinações que acumulam a experiência e bons resultados na gestão, que constituem formas convenientes e recomendadas de governo das sociedades, de governo societários” (Vicente, Pedro, 2015. p.32).

“Na mesma senda, o livro branco sobre gestão Corporate governance define governo societário como: conjunto de estruturas de autoridade e de fiscalização do exercício dessa autoridade, internas e externas, tendo por objectivo assegurar que a sociedade estabeleça e concretize, eficaz e eficientemente, actividades e relações contratuais consentâneas com os fins privados para que foi criada e é mantida, e as responsabilidades sociais que estão subjacentes à sua existência” (Santos, Silva, et al. 2006, p.66).

Para a aferição de qualquer tema como este, como foi dito acima, que tem a ver exactamente com a conformidade funcional e estrutural de qualquer instituição que actua no mundo financeiro e não só, pressupõe um enquadramento histórico no mercado internacional para melhor perceber-se a necessidade de haver regras universais aplicáveis às instituições financeiras bancárias e não bancárias, com a necessárias adaptações, consoante seja o tipo e a forma adoptada por cada uma delas.

1.2 Modelos de corporate Governance

A gestão em sentido lato, vem sendo inspirada por modelos, que adequados ao cada contexto, têm influenciado, não só as instituições e seus gestores, nas opções que tomam sobre determinados assuntos, como também, podem servir de condicionante das suas decisões para se evitar erros que o passado registou.

“A *Corporate Governance*, segundo Jensen e Meckling, 1976, pode definir-se como um “conjunto de mecanismos internos e externos, de incentivo e controlo, que visam minimizar os custos decorrentes do problema de agência”. Os dois principais modelos de *Corporate Governance* baseiam-se nos sistemas anglo-saxónicos, EUA, Reino Unido e germânico, Europa Continental e Japão (Faria, Leite, 2013, p. 78).

1.3 Modelo Anglo-Saxónico

O sistema anglo-saxónico radica na ideia de que o mercado desempenha um papel auto-regulador sobre os gestores. De acordo com esta ideia as empresas que desvalorizem, na sequência das decisões dos gestores que não criem valor, tornam-se mais vulneráveis a operações de stakeholders, colocando em risco a manutenção dos cargos de gestão.

Nestes países, a principal componente de remuneração é variável, em função da cotação da empresa, assegurando um maior alinhamento dos interesses do gestor com os do accionista. Este modelo de *Corporate Governance* está influenciado pela estrutura da propriedade de empresas.

Tipicamente, nos EUA, no seio do Conselho de Administração são criados comités compostos por administradores externos independentes, tais como o comité de auditoria para a nomeação, contratação, acompanhamento e despedimento do auditor externo, o comité de fixação de vencimentos para a fixação das remunerações dos administradores executivos, incluindo a formulação de um juízo de valor sobre o seu desempenho. (Faria, Leite, 2013).

“O desígnio final do governo das empresas é assegurar que estas sejam permanentemente geridas e mantidas tendo em vista o cumprimento eficaz e eficiente dos objectivos para as quais foram constituídas. Coloca-se, porém, o problema de saber com que objectivos as empresas são ou devem ser geridas. Importa notar que os accionistas não são os únicos agentes económicos com interesses legítimos na vida da empresa.

Os trabalhadores, os credores, os fornecedores, os clientes, o Estado e a comunidade local são igualmente parte interessada no futuro da empresa. Da viabilidade e da solidez das empresas depende a manutenção dos postos de trabalho. Da sua saúde financeira depende a capacidade de pagamento de juros e de reembolso, aos credores. Os fornecedores e os clientes da empresa também têm interesses na solvabilidade e na continuidade da empresa.

O Estado é parte interessada, por múltiplas razões: da existência e continuidade da empresa resulta actividade económica, emprego, receita fiscal, impacto ambiental e social. Por estas mesmas razões, a comunidade local, onde a empresa se insere não é indiferente ao futuro da empresa, nem aos objectivos com que esta é gerida.

Ao conjunto alargado de agentes económicos com interesses legítimos numa dada empresa dá-se usualmente a designação anglo-saxónica de «stakeholders», sendo os accionistas designados por «shareholders». Coloca-se, pois, a questão de saber se os objectivos da empresa devem contemplar apenas os interesses dos shareholders, ou se, pelo contrário, os interesses dos stakeholders, ou, pelo menos, de alguns deles devem também ser prosseguidos pelos gestores.

Os accionistas são vistos como beneficiários últimos dos actos da empresa. Nesta excepção, os gestores devem tomar as suas decisões com um critério único: aumentar o valor da empresa e a riqueza dos seus accionistas.

Tradicionalmente as razões que justificam esta assunção são de dupla ordem:

- a) Por um lado, existe a consciência de que a multiplicidade de objectivos dificulta o processo de tomada de decisões, dada a potencial conflitualidade entre esses objectivos e dificulta a aferição da performance dos gestores;
- b) Por outro lado, entende-se que os demais stakeholders beneficiam da protecção de contratos específicos, ao contrário dos shareholders que são apenas titulares dos direitos residuais.

Com efeito, enquanto os trabalhadores e os credores, por exemplo, são pagos em função daquilo que os respectivos contratos estipulam, os accionistas apenas são remunerados em função dos lucros obtidos em face do que remanesce, após serem deduzidos os proveitos de todos os custos incorridos, por força dos contratos específicos estabelecidos pela empresa.

Além disso, em caso de dissolução os accionistas apenas são reembolsados após serem ressarcidos todos os outros titulares de direitos, face à empresa, se quisermos, depois de pagarem todos os credores e terceiros de boa-fé, da empresa.

Note-se que os mecanismos contratuais proporcionam, por vezes, instrumentos poderosos de defesa dos interesses de alguns dos stakeholders. Porém, igualmente, tem-se consciência de que não existem contratos completos e perfeitos que eliminem, totalmente a sujeição dos stakeholders a potenciais expropriações.

Uma forma de conciliar a abordagem tradicional, com a defesa dos interesses dos stakeholders, consiste em conceber estes interesses como restrição ao objectivo de maximização de lucro das empresas. Acontece, porém, que nem todos os interesses socialmente defensáveis, que gravitam em torno da empresa constituem-se como reais restrições à maximização do valor da empresa”.

No caso de Angola, através do aviso do BNA, é condicionado o exercício de funções para o auditor externo a pelo menos três anos seguidos e necessariamente interpolados por um lapso de tempo nunca superior a três anos, nos termos do Artigo. 8º do Aviso nº 4/13 de 22 de Abril, que estabelece as regras de auditoria externa, por remissão à Lei de base das instituições financeiras. Importa fazermos referências a outros

“factos” e “marcos” que influenciaram a vida económico-financeiro e que contribuíram para que as actividades de Compliance pudessem ser entendidas como uma necessidade.

1.4 Noção de Compliance

O termo Compliance tem origem no verbo inglês “to comply”, estar conforme significa agir de acordo com um comando, uma regra ou um pedido. Em termos muito simples, conformidade ou execução ou prática de actos conformes às normas pré-determinadas por quem é competente para o efeito.

É, portanto, um conjunto de disciplinas para fazer cumprir correcta e eficazmente as normas legais e regulamentares, as políticas e directrizes estabelecidas para o negócio e para as actividades da instituição ou empresa, bem como evitar, detectar ou tratar de qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer (Videira e Caleço. 2015).

Nos dias de hoje, esta função tem vindo a ganhar um espaço de maior relevo, dada a mutabilidade operacional da economia, em geral e do negócio financeiro em particular, mormente dentro das instituições financeiras das quais, as bancárias estariam com a maior exposição ao risco. Pois, o contrário, a isto, seria o “non compliant”.

A necessidade de se fazer maior controlo das relações de negócio, sobretudo, as de natureza financeira, nos mercados que proporcionem, mais transparência, controlo e segurança nas suas diversas operações e actividades. Isto tudo e muito mais é o significado de conformidade.

Estar em Compliance é estar em conformidade com as leis regulamentos, internos e externos e, sobretudo, estar em consciência do dever fazer. Isto é, ter e estar numa cultura de conformidade.

Se for entendido o Compliance como tendo a tarefa de assegurar, em conjunto com as demais áreas, da adequação, fortalecimento e o funcionamento de Controlos Internos da Instituição, procurando mitigar os riscos de acordo com a complexidade dos seus negócios, bem como disseminar a cultura de controlos para garantir o cumprimento dos princípios, das Leis e dos regulamentos existentes e aplicáveis a dada instituição, então devemos entender que o tratamento deste assunto, nos termos propostos implica, necessariamente, que se fale da Governança Corporativa.

Esta, é entendida como o conjunto de processos, costumes, políticas, leis, regulamentos e instituições que regulam a maneira como uma empresa é gerida, administrada ou controlada. O termo inclui também o estudo sobre as relações entre os diversos actores envolvidos, os stakeholders e os objectivos pelos quais a empresa se orienta.

Governança Corporativa é uma área de estudo com múltiplas abordagens. Uma das principais preocupações é garantir a aderência dos principais actores a códigos de conduta pré-estabelecidos, através de mecanismos que reduzam ou eliminem os conflitos de interesse e as quebras do dever de confiança. Como é do nosso conhecimento, as instituições financeiras, sobretudo as bancárias, são depositárias das poupanças dos

aforradores, cujos depósitos o banco comercializa no mercado financeiro mediante remuneração acordada.

Pelo facto de haver a salvaguarda das poupanças dos poupadores e ao mesmo tempo servirem de fonte de receitas para aqueles que pretendam tomar dinheiro mediante processo de financiamento, gera-se, entre as partes, um processo rigoroso de manutenção do vínculo, baseado na confiança cimentada nas rígidas regras de Compliance.

Um problema relacionado, entretanto, normalmente, tratado noutro fórum de discussão, é o impacto da governança corporativa na eficiência económica, com forte ênfase em maximizar o valor para os accionistas. Há ainda outros temas em governança corporativa, como a preocupação com o ponto de vista dos outros stakeholders que não os accionistas, bem como o estudo dos diversos modelos de governança corporativa ao nível mundial.

Assim, o governo das sociedades é composto pelo conjunto de mecanismos e regras pelas quais se estabelecem formas de controlo da gestão das sociedades de capital aberto, e onde se incluem instrumentos para monitorização e possibilidade de responsabilização dos gestores, pelas suas decisões ou actos de gestão.

Com a evolução das estruturas de controlos, algumas funções nas empresas foram sendo adequadas ou desenvolvidas, a partir de premissas estabelecidas após estes acontecimentos. Intituladas de "boas práticas", que visam, principalmente, garantir uma maior fidelidade das informações prestadas ao mercado e ao público em geral, de modo a assegurar maior transparência sobre a situação financeira e a solvabilidade das instituições.

Deverá existir um responsável por esta actividade, “O Compliance Officer” “ou” “Agente de Compliance” com um perfil multidisciplinar, pois, deve garantir a aderência da empresa a qualquer regulamento identificado como aplicável, independentemente da origem ou impacto, tendo sempre a preocupação de implementar a cultura de controlos internos por todos os departamentos da empresa.

Para além da multidisciplinaridade e capacidade de se relacionar com os mais diferentes perfis, de colaboradores e áreas, o “agente de Compliance” necessita possuir elevado interesse pela leitura e interpretação de textos, uma vez que, poderá vir a deparar-se com legislações extensas ou de linguagem técnica e/ou rebuscada, o que pode dificultar a interpretação e o entendimento dos aspectos relevantes do normativo e, portanto, pode causar equívocos na disseminação da informação ou na aplicação dos controles exigidos.

Podemos, com isso, concluir que o conceito de Compliance coincide com o de cumprimento de normas, previamente estabelecidas, por entidades competentes, para regulação de determinadas matérias da vida das instituições a que se destinam, em função do seu objecto e âmbito.

1.5 Função do Compliance

Estar em Compliance é estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos e é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador, dentro da própria instituição. A “Função Compliance” tem, ultimamente, vindo a ganhar um espaço, cada vez maior, na generalidade das organizações, muito em particular nas Instituições Financeiras Bancárias.

Inicialmente a implantação da função Compliance tinha como objectivo principal, a gestão de riscos, envolvendo-se os técnicos responsáveis por esta área, praticamente, apenas no apoio à gestão do risco de Compliance que, de acordo com a definição mais genérica, defendida pelo BIS, Bank of International Settlements, é “o risco de sanções legais ou regulamentares, de perda financeira ou de reputação que um banco pode sofrer como resultado da falha no cumprimento da aplicação das leis, regulamentos, código de conduta e das boas práticas bancárias”.

Tal forma de estar difere da Auditoria, que apesar de concorrer para o mesmo fim, deve entender-se como um exame cuidadoso e sistemático das actividades desenvolvidas em determinada instituição ou sector, muito em particular, nas do Sector Financeiro bancário, cujo objectivo é averiguar se elas estão a ser executadas, de acordo com as normas e procedimentos previamente estabelecidos, se forem implementadas com eficácia e se estão adequadas aos objectivos traçados.

As auditorias podem ser classificadas em: auditoria interna e auditoria externa. Actualmente, a auditoria deverá ter incidências próprias em diversas áreas de gestão, nomeadamente:

Auditoria de Sistemas, de Recursos Humanos, da Qualidade, de Demonstrações Financeiras, Jurídica, Contabilística, etc.

A missão Compliance é tão importante nos dias de hoje, não só pela relevância no controlo da própria gestão institucional, mas, sobretudo porque garante de forma mais eficaz a confiança que os clientes depositam nas instituições financeiras, o que permite que todos os interessados façam destas instituições, um destino e fonte das suas receitas, numa relação baseada na confiança e na responsabilização.

Mas, o real significado que deveremos atribuir à Função Compliance é o de um verdadeiro “Sistema de Controlos Internos” e que deverá incidir, entre outros, sobre os seguintes aspectos:

As Leis Gerais, cumprimento destas; Regulamentos e Normas; Procedimentos e Controlos Internos; Observância de Princípios Éticos e de Normas de Conduta; Sistemas de Informação, Implementação e Funcionalidade; Planos de Contingência, Segregação de Funções, Avaliação dos Riscos; Detecção de Fraudes, Relação com os Órgãos Reguladores e Fiscalizadores, Relações com os Auditores Externos e Internos, Relações com as Associações de classe dos Trabalhadores, Relação com os Tribunais, na execução de comandos destes imanados.

1.6 Implementação do Compliance em Angola

Como foi dito na abordagem histórica do nosso trabalho, o tema do Compliance é relativamente novo, mas relativamente antigo. O que mudou foi a forma de ver o crime em direito penal, que estende agora com mais acutilância a visão criminal aos gestores que incorram em práticas que vão contra as regras de Compliance. “Após o crash da bolsa de Nova York em 1929, a criminalidade empresarial, os famosos “white collar crimes” ou se quisermos, crimes de colarinho branco, o mesmo ocorreu no Brasil com a famosa lava jacto.

A consciência da maldade dos crimes económicos e seus efeitos, que se vão mostrando mais ferozes, fazem com que as políticas criminais dos estados se adequem aos novos paradigmas identitários dos crimes e suas fontes.

Em Angola, de forma tímida vem-se falando de combate à corrupção, com a famosa afirmação “tolerância zero” pronunciada pelo então Presidente da República José Eduardo dos Santos. Mas a distância entre os slogans políticos e a realização eficaz dos ditames não era da conformidade, pois só em 1999 foi dado o primeiro passo, com publicação da Lei 1/99 de 23 de Abril - Lei Orgânica do Banco Nacional de Angola, posteriormente revogada e que viria a dar origem à actual lei 16/10, de 15 de Julho de 2010.

Quer uma, como outra lei já trazem a ideia de Compliance, na perspectiva de controlo interno alicerçado nos procedimentos e requisitos necessários que vão desde a criação de uma instituição financeira bancária, à indicação e nomeação dos seus gestores.

Apesar de a banca e outras instituições financeiras não bancárias existirem dentro de princípios e regras de controlo não só de gestão, mas também prudenciais, na sua acepção ampla do conceito, a verdade é que, todas elas, só puderam despertar para mais e melhor rigor sobre o risco associado à violação das normas de Compliance, nos nossos dias, com o surgimento da situação do efeito *sub prime* em 2008.

Começou-se a melhorar, igualmente, a apreciação legal de muitos factos que poderiam potenciar lavagem de dinheiro ou financiamento ao terrorismo. Tal como é conhecido hoje, o sector financeiro tem cerca de três grandes entidades reguladoras em função da sua especificidade e especialidade, sem prejuízo de outros entes de fiscalização difusa.

Destacamos a Comissão de Mercados de Capitais, CMC, cujo objecto é regular o mercado de valores mobiliários, ambiente de negócios, onde os empreendedores financiam os seus projectos e onde os investidores procuram rentabilizar o seu dinheiro, no concernente às poupanças das famílias e os excedentes de tesouraria das empresas, segue-se a Agência Angolana de Regulação e Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, ARSEG.

Finalmente, o Banco Nacional de Angola, BNA, que regula as instituições financeiras bancárias, sem que haja, na relação entre todas, qualquer supremacia de uma

sobre as outras, mas sim, uma interdependência funcional e cada uma a concorrer para um serviço público do seu objecto, que garanta para o país, a certeza e segurança jurídica das operações realizadas e que não faça incorrer as referidas instituições em situações de não *compliant*.

Porém, em nosso entender, o BNA deve ser visto como uma entidade de soberania, se comparado às outras instituições reguladoras no domínio das instituições financeiras, dado que é o banqueiro dos bancos, supervisor, regulador do sector financeiro bancário e a única entidade com a autoridade para emitir e tirar da circulação um dos elementos de materialização da soberania, a moeda nacional.

Deve, por isso, ser tido como uma das instituições do Estado que permita que este se imponha perante o trato do comercial de vária ordem, pois confere a identidade nacional na sua máxima expressão financeira e económica, cujo protagonismo permite o exercício dos demais direitos inerentes ao Estado Soberano.

Falar da implementação do Compliance em Angola é falar de um dos alicerces da estrutura organizacional. Dizia Jach Welch que “para uma grande empresa ser eficaz, ela tem de ser simples. Para uma grande empresa ser simples, as suas pessoas têm de se sentir autoconfiantes e seguras. Gestores inseguros criam a complexidade. Gestores assustados e nervosos usam livros de planos grossos e convolutos” (CARDOSO et al. 2007, p.601).

Um facto decorrente, não só, das exigências do mercado regulatório, como também a necessidade de conformar a actuação do Banco ao novo pacote legal e prudencial actualizado e de tornar o Compliance um elemento preventivo na política de luta contra o branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo, para além das outras finalidades do Compliance nas Instituições, no seu todo.

Neste sentido, os Bancos e outras instituições financeiras obrigadas devem instituir, no seu seio, mecanismos de controlo que permitam tornar o Compliance um dos agentes de controlo da vulnerabilidade bancária e um termómetro exacto para medir a pulsação da organização face à intoxicação dos agentes externos à sua organização, evitando-se, assim, colocar em risco a confiança dos aforradores e da clientela em geral, bem como, prevenindo incorrer em práticas ilegais, que potenciem crimes financeiros e não só.

Com as exigências do regulador, por força da adesão de Angola aos protocolos de cooperação institucional, em matéria de prevenção ao branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo, os bancos têm melhorado cada vez mais, a sua performance comportamental e não só.

Tal melhoria deve-se, também, ao cumprimento dos dispositivos da lei 34/11, revogada pela lei nº 05/2020, de 27 de Janeiro e dos Avisos do BNA, nomeadamente, o Aviso 2/13, de 22 de Março entre outros diplomas dignos de aplicação ao sector que institucionaliza a implementação da função Compliance, nos termos previstos na cfr. Alínea a) do art.12º do Aviso 02/13, de 27 de Janeiro, que prevê dentre outros, o estabelecimento de processos que permitam a detecção e a avaliação do risco

decorrente do incumprimento das obrigações legais e dos deveres da instituição, bem como a correcção das insuficiências detectadas.

Fica claro que a norma, apesar de ser aplicável, às instituições financeiras, é também comunicável àquelas que se relacionam com as mesmas instituições financeiras, considerando a relação cliente/utente e até de interdependência funcional.

Em Angola, a situação da previsão/estatuição e implementação, ganha ainda mais força, com a vinculação do país ao FACTA <<*Foreing Account Tax Compliance Act*>>, por força da assinatura do acordo ESAAMLAC- <<*Eastern and Southern Africa Anti Money Laundering Group*>>, que se resume na obrigação de que os cidadãos americanos que vivam ou trabalhem fora da América sejam obrigados a declarar o que ganham, com vista a combater a evasão fiscal. Isto implica que as Instituições financeiras forneçam informações bancárias a esse respeito, o que pressupõe cooperação recíproca entre Estados e não só.

Essa implementação é um processo paulatino e longo que pressupõe a formação de pessoas, a aquisição de software e criação de espaço físico, dentro da estrutura orgânica e física dos bancos, para se puder acomodar, correctamente, os serviços prosseguidos pelas instituições.

Todos os órgãos e agentes das instituições, têm o dever de observância da conformidade pelas diligências devidas à correcção de certos actos que configurem violação, ou pelo menos, actos passíveis de correcção, implementando projectos específicos de Compliance, que vão desde a criação de normas auto-regulatórias associadas, à formação e criação de condições técnico-informáticas da sua efectivação.

Isto pressupõe a cognoscibilidade ou o dever que impende sobre as instituições obrigadas de, facilmente, responderem a certos questionários a respeito de seus clientes e em relação a certas operações realizadas pelos seus agentes ou colaboradores. Este conjunto de diligências <<*due diligence*>> implica o conhecimento das regras que garantam a continuidade do negócio e não só.

A implementação do Compliance enquanto emanção dos ditames da lei, em sentido lato, já vem sendo prática desde que se conhecem as instituições financeiras. Cada instituição tem a sua quota de mercado e no sistema financeiro nacional cuja observância de regras de gestão de Compliance, na materialização das suas exigências tem conhecido evolução sistemática, o que pode garantir aos clientes a segurança e certeza jurídicas e, mantendo a confiança necessária.

Com a entrada em vigor das exigências actuais da regulação nacional e internacional, os bancos, dentre outras instituições financeiras, traçaram a sua estratégia que, por dever legal, levam ao conhecimento do regulador, nos termos do Aviso nº 2/13 de 22 de Abril que consagra a necessidade da institucionalização da função Compliance bem como de meios técnicos e humanos adequados às exigências da regulação, para além de outras formas de controlo interno.

O gradualismo de implementação das regras de Compliance em Angola é uma realidade para responder ao número dos seus utentes, aos diversos níveis e qualificações.

As instituições promovem, hoje, mais formações para os seus quadros, de várias especialidades, iniciando-os em matérias diversas, dentro ou fora do país, tal como resulta das respostas ao nosso inquérito, feito a muitas delas. Pois, os quadros indicados pela administração a frequentar estes cursos são uma mais-valia para contribuir, de forma qualificada, na prestação de serviços da instituição.

Tanto quanto podemos apurar, pelo inquérito feito, em Angola existe maior complexidade por se tratar de instituições que operam numa economia com forte influência do mercado informal e com uma literacia financeira que requer esforço comercial na relação com uma carteira de clientes que é muito diversificada, cuja ponderação gradual de actualização de fichas de clientes é uma realidade, saindo dos métodos rudimentares para os meios informáticos modernos.

Tal é o caso da parametrização dos vários serviços de gestão da carteira de clientes que está cada vez mais a conhecer uma qualidade digna de realce. Ao lado da gestão dos recursos humanos qualificados e a qualificar, as instituições já demonstram ter estratégia de criação da área, direcção de Compliance, de modo a modernizar e criar condições materiais que tornem possível o cumprimento dos comandos legais, coisa que há poucos anos não existia.

A criação dessas condições implica para qualquer instituição financeira, a previsão de custos que no cômputo da gestão, não devem desequilibrar o resto das necessidades, daí, o facto de se estar a fazer uma gestão paulatina e gradual para o cumprimento das exigências de conformidade, em matéria de controlo interno, onde o Compliance se integra.

A implementação do Compliance começa na porta de entrada na relação cliente/instituição ou utente e espera-se cada vez melhor tratado, cumprindo os requisitos e exigências de conformidade a que estão obrigadas todas as instituições financeiras bancárias e não bancárias em cujo universo, cada uma se enquadra.

Tal como acontece com a gestão em geral, a gestão em Compliance não é mais do que a prática dos actos materiais conformes às regras da correcta aplicação dos meios disponíveis, em relação aos objectivos da instituição, maximizando os resultados com o mínimo de custos possível.

Todavia, tal gestão deve obedecer aos princípios jurídicos de conformidade, que pressupõem a existência de regras previamente estabelecidas que presidem a qualquer acto ou prática vivida nas instituições financeiras bancárias e não bancárias, em geral e, em particular, nas relacionadas.

A gestão de Compliance, pressupõe a prática de três capacidades como: sensibilidade situacional, flexibilidade de estilo e gestão situacional. Estes três elementos traduzem a eficácia permitindo ao gestor, respectivamente, a sensibilidade ou a aptidão

de avaliar uma situação, tal como se apresenta, a adaptação à situação, se necessário e, finalmente, a alteração da situação, também se necessário. (Redoin, Bill, 1998).

Se é uma realidade, a existência das áreas de Compliance, e, mais do que isso, a existência de programas de Compliance, para abordar situações de diligências necessárias que vão desde o estabelecimento de relações, entre outras, será que existe necessidade de sabermos se as instituições relacionadas têm a obrigação de cumprir os comandos do Compliance que, a princípio são aplicáveis, apenas ao sector?

A resposta a esta pergunta é quase unânime “sim”, na mediada em que a vida em sociedade, pressupõe regras com os seus efeitos oponíveis a terceiros. Daí, a necessidade de se estabelecerem regras que devem contagiar, positivamente, os operadores dos outros sectores que se relacionem com as instituições financeiras, mormente o sector da administração da justiça, para o mesmo caso.

A realidade em Angola demonstra que o sector institucional que mais se relaciona com as instituições financeiras, sobretudo as bancárias, nos últimos dois anos, é o da administração da justiça, incluindo a Procuradoria-Geral da República, na medida em que, o país está a viver uma nova era, a do combate à corrupção. Este processo obriga à existência de maior fluxo de documentos, entre estes dois sectores, para a efectivação das exigências legais.

É nisto, que reside a necessidade de se formarem os operadores do sector judiciário, para a percepção do que devem exigir das instituições financeiras e como o devem fazer. Pois o desconhecimento das regras de Compliance, por parte de alguns agentes públicos do sector da justiça, leva, infelizmente, a que incorram em erros com intuito de prevenir, frustrar, reprimir ou sancionar as ilegalidades, a caírem num erro, o de uma actuação, *non compliant*.

1.7 Investimentos e Custos Tecnológicos Necessários

Nesta perspectiva é aconselhável que as instituições financeiras sejam equipadas de ferramentas informáticas, que as coloquem de sobreaviso face a potenciais fraudes que possam ocorrer na relação entre clientes, entre instituições e mesmo entre os funcionários dentro do próprio sistema.

As instituições obrigadas a informar à UIF e sujeitas a supervisão do BNA, devem possuir um sistema informático que garanta segurança e que esteja à altura de detectar, prevenir ou interromper qualquer fraude que se verifique. Implica dizer que as áreas de informática, que parametrizam os processos e procedimentos operacionais, não devem ficar alheias ao controlo de especialidade, nem mesmo devem estar isentas de acompanhamento e auditorias informáticas necessárias.

A aplicação do instituto do Compliance pressupõe, vários embaraços à gestão tradicional, propriamente dita, e exige uma adaptação e actualização da instituição e seus agentes às práticas de métodos mais eficazes que, na maior parte das situações, coloca “aparentemente” em causa o resultado esperado, do ponto de vista do negócio.

Dissemos aparentemente, porque num olhar meramente de resultado/lucro mensurado com a variante financeira podemos pensar que o constrangimento imposto aos clientes para a necessidade da observação das normas de Compliance, que pressupõe não só rectidão, rapidez ao serviço, mas também, muita prudência se vista a questão apenas neste prisma, cada embaraço afasta o cliente e possivelmente este vai para a instituições concorrentes.

Mas se tivermos em conta os danos eventuais causados ao sistema financeiro, no seu todo e à instituição em particular, com a imposição de sanções pelo regulador e, sobretudo, pelo facto de potenciar um isolamento de relações comerciais com instituições congéneres em todo o mercado, provocando uma espécie de “falência técnico-material, dizíamos, o dano é maior que aquele que queríamos evitar com a perda do cliente.

Concluimos que o dano causado pela inobservância de regras de Compliance chega a ser maior que qualquer resultado, esperado se tivermos em conta os tipos de operações e as consequências imputáveis às práticas que atentam contra a conformidade na gestão.

Assinalam-se, entretanto, vários embaraços resultantes da observância das regras, que apesar de ser prudente fazê-lo, pode dificultar aos menos esclarecidos, a compreensão de que a referida prudência e zelo são praticados no interesse, não só da instituição, mas também dos próprios clientes.

A ideia de se sentir controlado até, mesmo, pelo seu próprio banco, ou outra instituição financeira, deixa um sentimento de revolta em muitos casos, e noutros até pode provocar mudança de atitude, em relação à manutenção da domiciliação da conta do cliente, no caso de bancos, quando a abordagem ao cliente não seja feita com o profissionalismo que se impõe.

Daí, a necessidade de formação e actualização dos servidores da instituição no concernente à abordagem aos clientes, bem como a actuação pedagógica para uma cultura de Compliance.

Esta necessidade é extensiva aos gestores de topo, que devem estar sintonizados como os operadores materiais, para a implementação de medidas preventivas e combativas dos crimes de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo, o alcance de resultados positivos.

Para o efeito, os primeiros a demonstrar a vontade de mudar para uma cultura de Compliance são os membros da administração com toda a sua equipa de assessoria, corpo directivo passando depois para todos os trabalhadores, cuja formação gradual e específica deve figurar na estratégia da gestão das instituições financeiras.

Um dos embaraços notórios reside no facto de que nem toda a população utente dos serviços da banca, em Angola, está devidamente informada sobre o papel do Compliance.³

Isto mostra a necessidade de se fazer uma divulgação, pelos meios de comunicação possíveis, ao alcance, pelo menos a título informativo, das regras de Compliance e dos efeitos decorrentes da sua violação.

Uma abordagem, a quem sabe do assunto, cria menos embaraços do que a feita a quem nunca ouviu falar e com a susceptibilidade de interpretar tudo ao contrário, caso o funcionário que o aborde não esteja bem preparado.

Mas é importante sublinhar que esta necessidade de formação e de cumprimento do dever de informação implica custos acrescidos, que do ponto de vista do resultado, perante o accionista, pode parecer mal, se considerarmos, apenas, o lucro mensurável com avaliação pecuniária.

O legislador não dá qualquer facilidade às instituições financeiras obrigadas para que, face à necessidade de implementação dessas regras, tenham uma fonte de receitas extraordinárias com este tipo de investimento.

As instituições que souberem integrar-se, hão de resistir e actuar no mercado. Caso contrário, são encerradas. Por estas e outras razões, a gestão de instituições financeiras obedece ao regime jurídico muito rígido, que vai desde a escolha minuciosa dos seus gestores, à qualificação académica e humana, aos requisitos apertados quanto ao capital social necessário para ingressar no comércio, bancário como instituição para o efeito.

Atendendo a que os efeitos de qualquer ilícito “não se propaguem no tempo e podem atingir um espectro muito abrangente de cidadãos, agentes públicos e privados, sendo absolutamente impossível exaurir todas as possíveis contingências, tão-pouco mensurá-las” (André, Carvalho et al 2019, p.293), urge investir na formação rigorosa dos gestores ou agentes públicos ou privados.

O Compliance, como elemento de combate à corrupção, assume-se, hoje, como a espinha dorsal de qualquer instituição financeira, que queira operar no segmento de negócio, dentro da transparência obrigatória, exigível e por aplicação dos princípios ligados à conformidade, protecção e ao tratamento de dados.

Estes podem ser sintetizados no princípio da limitação da colecta, o princípio da qualidade de dados, princípio da definição da finalidade, princípio da limitação da utilização, princípio do back-up de segurança, princípio da abertura, open file, princípio de participação do indivíduo e o princípio da responsabilização (Gustavo, Artese. 2018).

³ -Cfr. Inquérito que realizamos, trezentas e cinquenta (350) pessoas, incluindo estudantes universitários, apenas 55 tina alguma ideia,³⁴ sabida de existências dessas regras, mas não compreendia o seu alcance e 261 pessoas nunca ouviram falar e nem imaginam o que seria.

A corrupção, era durante muito tempo, uma prática em que se recorria para se superar certos obstáculos presentes nos negócios quotidianos, a julgar pelas dificuldades burocráticas, bem como resistência em praticar os actos, nos termos das exigências legais. Daí, a razão do seu combate mais assertivo hoje.

Importa realçar que a corrupção, nesta perspectiva, deve ser entendida como extensiva a todos os meios, métodos e produtos resultantes de inconformidades, incluindo a publicitária.

1.8 Regras e Limites, Vantagens e Desvantagens para as Instituições Visadas.

Nesta perspectiva, a gestão de Compliance impõe limites a qualquer gestão de instituições obrigadas, de acordo ao tipo de mercado e do sector em que actuam.

Assim, se antes os accionistas podiam, a todo o custo, cingir as suas orientações aos gestores para a maximização dos resultados e a minimização de custos, hoje esta realidade pode estar intrinsecamente ligada ao cumprimento do dever imposta pelas regras de Compliance independentemente do querer ou não dos gestores e donos das empresas no sector financeiro. Pois basta operar no sector para se vincular às regras que podem colocar, aparentemente, os resultados financeiros das empresas em risco quanto aos seus objectivos pretendidos.

Para isso, são necessárias abordagens diferentes, para situações corporativas diferentes pois nem todas as áreas das instituições possuem a mesma cultura corporativa e de gestão se atendermos os objectivos de cada uma.

O Compliance, é visto como essencial à governação corporativa e esta como um sistema, pelo qual as instituições são dirigidas e monitoradas, com a finalidade de preservar, não só o valor económico, que elas representam e gerem, mas também, a qualidade da sua gestão, aperfeiçoando práticas internas, os processos de tomada de decisão com vista a garantir credibilidade e confiança no mercado.

É uma ferramenta que envolve, não só a gestão financeira propriamente dita, mas também todo o tipo de gestão que implique a tomada decisão, que possa mudar ou influenciar a vida das pessoas jurídicas.

É, pois, uma ferramenta a ter em conta, para todos os actos realizados por agentes públicos, independentemente do sector em que se encontrem. A gestão de instituições financeiras bancárias e não bancárias implica, para a sua manutenção, uma avaliação pelas autoridades competentes, do seu desempenho quanto ao cumprimento de todos os imperativos legais e regulamentares, decorrentes das Convenções, Acordos, Leis e Regulamentos.

Da observância das normas de Compliance resultam, como vantagens os elementos ligados a “disclosure ou transparência, fairness ou equidade, accountability ou prestação de contas que tornam o Compliance, um elemento-chave e indispensável às organizações que visam a perenidade” (André et al. 2019, p.291).

A falta do Compliance, nas instituições pode levar as mesmas à ruína, pela perda de confiança, bem como pelo facto de existir a possibilidade de se imputarem responsabilidades sancionatórias pesadas pelas entidades competentes de regulação e fiscalização, pela prática de ilícitos, de vária ordem, no seio das instituições.

Do ponto de vista do Compliance, credibilização, não é apenas fazer publicidade e parecer o que nem sempre se é ou esconder práticas negativas. A gestão transparente implica o conhecimento dos interessados, dos procedimentos e regras de gestão, bem como a forma de provimento do pessoal que cuida dos assuntos da instituição, sobretudo no que toca à relação com terceiros.

Dito de outro modo: apesar da análise ética ser diferente da jurídica, a verdade é que o Compliance se inspira não só na norma escrita, mas também nos padrões de conduta cuja censurabilidade pode não ser necessariamente criminal, todavia implica no factor mais importante, para a confiança das pessoas, nas instituições que é a credibilidade.

A problemática da governação corporativa, já não assenta apenas no lucro das instituições financeiras, como foi até há bem pouco tempo. A teoria do desenvolvimento sustentável é a chave do sucesso das instituições, pelo que os erros de determinada empresa ou instituição podem, em cadeia, contaminar a actuação de outra ou outras.

Para o efeito, tal desiderato pressupõe observância de princípios de gestão financeira do qual subjaz, com maior destaque o princípio da rendibilidade que se desdobra em vários conceitos, cujo tratamento pormenorizado não é aqui chamado, mas interessa, sobre tudo, a sua abordagem sintética, a julgar pela utilidade. Assim, a função financeira (na gestão) consiste na preparação, assunção, execução e controlo das decisões financeiras das instituições *sub judice*.

Tais decisões são traduzidas, essencialmente, no juízo de valor entre a opção de detenção de activos diversos, de natureza fisico-monetárias e a possibilidade de obtenção de um resultado positivo, actual ou futuro, com o envolvimento de previsões sobre comportamento a curto e a longo prazos de determinados parâmetros, onde se destacam custos e proveitos, sem descurar, contudo, um certo grau de incerteza ou de risco que não é independente à natureza e da duração da operação financeira inerente a essa escolha. (Menezes, Caldeira, 2010).

O gestor diligente, comprometido com os objectivos inerentes à gestão, tem de ter sempre em atenção as métricas e os principais conceitos de rendibilidade, independentemente do indicador utilizado na sua quantificação. De entre os vários conceitos de rendibilidade podemos destacar os julgados mais importantes desde a óptica social, óptica dos detentores do capital social e óptica pura de gestão. Destes conceitos de rendibilidade emergem outros não menos importantes cujo desenvolvimento dispensamos, neste trabalho.

Falar da rendibilidade na óptica social da empresa é reconhecer-lhe o contributo que dá a sociedade implicitamente pelas remunerações e encargos sociais suportados pela

empresa, bem como os lucros, juros, rendas e impostos directos, do qual se destaca o valor acrescentado líquido.

A rendibilidade dos titulares do capital social é aquela que incide sobre a remuneração dos seus integrantes, cujo impacto nas suas remunerações e valorização das participações financeiras se deva considerar.

Não querendo entrar em detalhes, pois não é esse o objecto deste trabalho, mas, assinalar tão-somente que o risco global de uma instituição pode, se comparado ou combinado com o risco financeiro, monetário entre outros comprometer a empresa quanto a rendibilidade e, portanto, ao êxito da gestão. Assim, os gestores nas decisões que tomem sobre os investimentos a fazer, devem observar entre outras coisas, as seguintes:

- Definição de políticas da sua gestão sobre o seu negócio;
- A definição da evolução temporal das tarefas;
- A explicitação dos investimentos;
- Cronograma da sua execução;
- Os recursos a utilizar.

É sabido que, qualquer país que se desenvolva é avaliado pelo seu “Rendimento per capita”⁴ bem como por um conjunto de factores que integram a quantidade e a qualidade dos recursos económicos existentes, entendidos como meios materiais ou imateriais usados pela população de um determinado país, na produção de bens e serviços, para a satisfação das suas necessidades, os naturais e o trabalho bem com os recursos financeiros disponíveis, estes entendidos como meios monetários, por exemplo, o capital, dinheiro em caixa ou em bancos, créditos, investimentos, contas a receber etc. para fazer face às necessidades das instituições e das pessoas.

Há ainda de entre outros, os factores: mercado, tecnologia dimensão e localização, que fazem parte dos parâmetros económicos essenciais intrinsecamente ligados a uma análise financeira de custo e benefício, pois a análise dos parâmetros económicos essenciais possibilita a elaboração das contas de cada novo tipo de investimento, estimando os resultados, antes dos custos financeiros do financiamento e do respectivo mapa de fluxos financeiros consiste na movimentação de dinheiro, saídas e entradas para solver determinadas despesas que uma instituição precisa.

⁴ - Entendido aqui, como rendimento por pessoa na sua participação à produção e consumo, com os efeitos que daí decorrem. A **renda per capita** ou **rendimento per capita** é um indicador que ajuda a medir o grau de desenvolvimento económico de um país ou região. Ela é obtida mediante a divisão da Nacional, isto é, Produto Interno Bruto *menos* os gastos de depreciação do capital e os impostos directos, pelo número de habitantes do país. Por vezes o Produto Interno Bruto, PIB, é usado.

Pode significar igualmente, renda **pessoal**, que, em macroeconomia, corresponde à renda total de todos os indivíduos na forma de salários, transferências ou lucros, *antes* do pagamento do imposto de renda e demais encargos legais.

Em Angola, as instituições financeiras obrigadas por força da observância das normas de Compliance e não só, estão sujeitas a observar e responderem nos termos do Decreto Presidencial nº 35/11 de 15 de Fevereiro sobre Unidade de informação financeira; Lei 34/11, de 12 de Dezembro revogada pela Lei nº 5/2020, de 27 de janeiro, lei da prevenção e combate ao branqueamento de capitais, do Financiamento do terrorismo e da proliferação de armas de destruição em massa, a ONU contra o tráfico ilícito de estupefacientes e substância psicotrópicas, de 1988; os Avisos nº 1 a 8/13 de 22 de Abril; Lei nº 12/11 de 16 de Fevereiro, sobre transgressões administrativas, entre vários outros diplomas atendíveis para o contexto nas instituições objecto do nosso trabalho.

Como sabemos a gestão do Compliance nas instituições financeiras não é recente. Entretanto, com os acontecimentos de 11 de Setembro de 2001, o também chamado *nine eleven*, passou a ter uma abordagem mais firme e com contornos mais envolventes.

Os Bancos centrais, nos termos dos acordos de Basileia I em 1988, o primeiro, já se ocupavam do assunto quando trataram dos casos Enron e do World com que motivaram, a aprovação de lei Sarbannes-Oxley com o propósito de restaurar a confiança dos do público na governação corporativa. Isto pressupõe prática de novas medidas de transparência na gestão das empresas desta natureza.

A Convenção de Viena, de 1988 de 19 de Dezembro, sobre tráfico ilícito de narcóticos e substâncias psicotrópicas, a Declaração de Basileia, de 28 de Dezembro de 1988 sobre Regulamentação e supervisão bancária, são, de entre os vários dispositivos convencionais e legais são para de prevenir ou acautelar os riscos decorrentes da violação da conformidade ou simplesmente, risco de Compliance.

Estes documentos visam ilustrar o interesse que se tem no sector bancário nacional e internacional, em se manter a regulação como um dos elementos fundamentais de gestão e uma mais-valia na previsão do risco e imposição do dever de diligência pelos operadores do sistema financeiro.

Mas o grande problema, não está no dever fazer ou dever ser. Está, sim, no como fazer para cumprir todas e tantas exigências da hodierna regulatória. Para isso se convencionou, através das sintetizadas quarenta Recomendações do GAFI, que as instituições possuam um sistema eficaz de controlo interno, o que pressupõe um investimento dos recursos humanos actualizados ao nível das referidas exigências.

As responsabilidades são múltiplas, pois, vai desde a concepção de políticas de governação corporativa às de gestão de todos os riscos cognoscíveis, em qualquer negócio, com destaque a responsabilidade de prevenir o objecto da intervenção da Unidade de informação financeira e do Compliance.

A necessidade desta prática é extensiva no nosso contexto, até ao BPC, uma vez que somos parte da quota do mercado financeiro bancário nacional e internacional, podendo ser afetados pelas consequências sistémicas de agentes exógenos resultantes de falta de diligência por parte de qualquer dos operadores.

Mas é importante realçar que a actuação prudente em matéria de gestão de risco de Compliance, não deve pôr em causa o princípio da presunção de inocência, de quem quer que seja, o que implica profissionalismo na abordagem de qualquer situação resultante de obrigação legal que se baseie na mera constatação de indícios ou probabilidade de branqueamento de dinheiro ou de crime de financiamento ao terrorismo, no quadro da mera “suspeita”.

No tocante às responsabilidades, decorrentes à gestão de Compliance, por imperativos legais, podemos, a título indicativo, dizer que tais responsabilidades podem ir desde as de natureza criminal até às de natureza cível, podendo serem imputáveis, solidariamente, aos agentes, gestores e à própria instituição, mas, casuisticamente determinadas em função do tipo ilícito ou falta do dever de cuidado, sem desprimor pelas sanções reputacionais decorrentes de relações comerciais, entre outras.

Assinalam-se, entretanto, vários embaraços resultantes da observância das referidas regras, que apesar de ser prudente fazê-lo, pode dificultar aos menos esclarecidos, a compreensão de que a referida prudência e zelo são praticados no interesse não só da instituição, mas também dos próprios clientes.

A ideia de sentir-se controlado até mesmo pelo seu próprio Banco ou outra instituição financeira, deixa um sentimento de revolta em muitos casos, e noutros até pode provocar mudança de atitude em relação a manutenção da domiciliação da conta do cliente, no caso de bancos, quando a abordagem ao cliente não seja feita com o profissionalismo que se impõe. Daí, a necessidade de formação e actualização dos servidores da instituição no concernente a abordagem aos clientes, bem como a actuação pedagógica para uma cultura de Compliance dentro e fora da instituição.

Esta necessidade é extensiva aos gestores formais, pois, se estes não estiverem sintonizados como os operadores materiais para a implementação de medidas preventivas e combativas dos crimes de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo, certamente não haverá na instituição, o alcance de resultados positivos, na medida em que o que se parece evitar com a pouca importância que se pode dar à conformidade pode redundar num prejuízo mais grave se tivermos em conta o tipo de sanções a que as instituições financeiras se podem sujeitar com a não observância de regras de gestão baseada em Compliance.

Para o efeito, os primeiros a demonstrar a vontade de mudar para uma cultura de Compliance são os membros da administração com toda a sua equipa de assessoria, corpo directivo, passando depois para todos os trabalhadores cuja formação gradual e específica deve figurar na estratégia da gestão das instituições financeiras.

Um dos embaraços notórios reside no facto de que nem toda a população utente dos serviços da banca em Angola está devidamente informada sobre o papel do

Compliance.⁵ Isto mostra a necessidade que existe de se fazer uma divulgação pelas vias de comunicação possíveis, do alcance pelo menos a título informativo, das regras de Compliance e dos efeitos decorrentes da sua violação.

Uma abordagem feita a quem sabe do assunto cria menos embaraços do que aquela feita a quem nunca ouviu falar e com a susceptibilidade de interpretar tudo ao contrário, caso o funcionário que o aborde não for igualmente bem preparado. Mas é importante igualmente sublinhar que esta necessidade de formação e de cumprimento do dever de informação implica custos acrescidos que do ponto de vista do resultado perante o accionista pode parecer mal, se considerarmos apenas o lucro mensurável com avaliação pecuniária.

1.9 Instituições Financeiras e não Financeiras e relacionadas.

Angola possui um vasto número de instituições financeiras bancárias, cuja lista anexamos na parte final do nosso trabalho, extraída do site do BNA (www.bna.ao).

O que importa esclarecer, neste capítulo, é, apenas o que são instituições financeiras bancárias e qual é a sua função. A sua constituição e funcionamento, no quadro da *Corporate Governance*, bem como qual é a sua posição em relação, não só a auto-regulação regulada, mas também às normas que vêm de fora, ou seja, normas e comandos impostos, por força da regulação, estranha à banca, mas a ela oponíveis.

Neste particular, os bancos são, como que, o leme da economia e por eles se pode perceber quando é que determinada economia se encontra em boas ou más condições. Um dos barómetros é a concessão de crédito, nos mais variados segmentos dos agentes económicos, bem como a capacidade de acompanhar a aplicação do dinheiro concedido, com vista à sua recuperabilidade e rentabilização, sem correr a demasiados riscos de crédito mal parado.

As instituições financeiras bancárias, são, também o barómetro e a alavanca do desenvolvimento económico, pelo facto de ser este sector que conhece e pode fazer com que determinados empreendedores tenham acesso ao dinheiro e financiem os seus projectos. O risco está e estará sempre presente em todas as fases do processo de concessão de crédito.

Todavia não há banca comercial sem a existência de agentes económicos tomadores de dinheiros e outros aforradores cujas aplicações servem para a banca transaccionar no mercado financeiro, com todas as ponderações da gestão prudencial no quadro da aplicação das regras apertadas da banca.

As instituições financeiras bancárias angolanas estão cada vez melhor a aprimorar os seus mecanismos de controlo de crédito, concedido e a conceder, justamente porque o

⁵ -Cfr. Inquérito que realizamos, trezentas e cinquenta (350) pessoas, incluindo estudantes universitários, apenas 55 tina alguma ideia,³⁴ sabida das existências dessas regras, mas não compreendia o seu alcance e 261 pessoas nunca ouviram falar e nem imaginam o que seria.

comércio bancário não se compadece com actuação empírica e muito menos com o livre arbítrio que preside a muitas outras instituições, cujos donos não estão sob apertadas regras.

As instituições financeiras bancárias, registadas em Angola, estão sob controlo e supervisão do BNA, sem prejuízo de responderem, subsidiariamente, a outras entidades reguladoras, no quadro da complementaridade funcional, em função de cada produto ou negócio que financiem, ou de que se ocupem. Interessa-nos ainda, neste capítulo, saber como as instituições financeiras prestam contas ao BNA e como se podem sancionar nos termos da legislação aplicável.

Na ordem jurídica angolana, as instituições financeiras estão definidas no nº 12 do artigo 2º da lei 12/15, de 17 de Junho, Lei de base de instituições financeiras, que no seu artigo 4º classifica as instituições financeiras em bancárias e não bancárias. Essa é lei aplicável, subsidiariamente, outras atendíveis, a cada caso.

O artigo 7º, daquela lei, estabelece “*numerus clausus*” das instituições financeiras não bancárias, ao passo que as de natureza bancárias estão previstas no número 2 do artigo 4º, o âmbito das actividades das instituições financeiras bancárias e não bancárias está, igualmente, regulado pelas normas dos artigos 6º e 8º da lei de base das instituições financeiras.

1.10 Entidades Tutelares/Reguladoras Por Tipo de Instituição

Compete ao BNA supervisionar e regular a actividade bancária das entidades a operar em Angola, apesar de coexistir com outras instituições conexas regulatórias de outras actividades do sector financeiro e não só, na cooperação institucional por força da legislação aplicável, como é sobejamente conhecido.

Assim, nos itens abaixo indicados, veremos a relação operacional do BNA com as instituições financeiras bancárias, no uso das suas competências.

Por força da lei de base das instituições financeiras, os bancos comerciais têm entre outras obrigações, o dever de fazerem uma gestão prudencial, que passa pela *observância* dos chamados *ratios* prudenciais e de solvabilidade, para que sejam permitidos a operar diariamente no sector financeiro bancário.

Entre as várias obrigações dignas de realce, preocupa-nos o facto de os bancos comerciais terem que constituir reservas obrigatórias, bem como provisões sobre os créditos que concedem à economia para se evitar que criem um efeito dominó negativo no sistema financeiro.

Entretanto, há quem questione e sugere mesmo que as referidas reservas, sejam remuneradas, uma vez que o dinheiro em causa, fica à disposição e em proveito do Regulador. O nosso entendimento é diferente: o seu tratamento sê-lo-á em documento apropriado e não neste lugar. Pois, se atendermos que o BNA é o guardião da sustentabilidade da operacionalidade dos bancos comerciais, assume os riscos destes

bancos e por essa razão deve ter, também, direitos/deveres sobre estes bancos, no que às obrigações legais daqueles, diz respeito.

A relação do BNA, neste sentido, relativo à gestão dos recursos humanos, das instituições financeiras bancárias, incide sobre a aprovação dos órgãos sociais das propostas indicativas. Para que um Conselho de Administração seja aceite a operar no sistema financeiro bancário, os membros integrantes, para além de reunirem os requisitos de admissibilidade perante os sócios ou accionistas de cada uma das instituições, devem, igual e cumulativamente preencher os requisitos previstos na lei.

O BNA deve emitir parecer favorável, sobre a idoneidade e aptidão dos administradores e directores das instituições financeiras bancárias, nos termos das competências decorrentes do artigo 20º e das alíneas a) e b) do artigo 21º da lei nº 16/10, de 15 de Julho, Lei do BNA, sem prejuízo das demais competências decorrentes da mesma lei e não só, claro precedido de *due diligencies* necessárias, quanto aos elementos essenciais e necessários ao exercício da actividade de gestão bancária, com recurso à aplicação das regras universais, das instituições a que Angola se vincula, mormente, o GAFI, entre outras, procedendo a consultas às listas classificadas sobre a eventual existência ou não, desses nomes, no grupo das listas negras.

Destaca-se ainda a aplicação, pelas instituições financeiras angolanas, o acordo FATCA, *Foreing Account Tax force Compliance Act*, ou lei de cumprimento de impostos de contas estrangeiras, que se destina a cooperar com as autoridades norte americanas, relativamente à informação fiscal de contas bancárias tituladas por americanos residentes ou com rendimentos obtidos fora da jurisdição americana.

Apesar de não se tratar de um acordo internacional, tem uma função importante para todos os países que têm relações com os EUA, uma vez que o não acatamento das suas normas pode comprometer, não só o comércio financeiro, mas também as relações de negócio no seu todo.

Nestes termos, o BNA tem responsabilidades acrescidas na manutenção, das instituições financeiras bancárias do vínculo da relação jurídica dos seus administradores que figurando das listas negras classificadas ou revelando falta de idoneidade continuem nos cargos, na medida em que do ponto de vista de gestão dos recursos humanos, a relação dos gestores de topo das instituições financeiras bancárias, conta necessariamente, com a actuação preventiva e sucessiva desta Instituição, nos termos da definição prevista da Lei 12/15, 17 de Junho, Lei de bases de instituições financeiras, bem como, na lei nº 16/10, de 15 de Julho, Lei do Banco Nacional de Angola, que foi recentemente derogada e adaptada à nova consagração constitucional, cuja publicação aguardamos, a qualquer momento.

A relação do BNA, com as instituições sob sua supervisão também incide sobre os recursos humanos, a quem compete a gestão das mesmas instituições, do ponto de vista de aferição da sua idoneidade, para o exercício das funções, porque esse banco não é só o garante da estabilidade financeira e monetária, mas também o garante da integridade

técnica objectiva da observância dos requisitos obrigatórios para que determinados cidadãos exerçam funções no mercado financeiro bancário.

O capital humano e sua formação obrigatória e permanente constituem uma das ferramentas mais importantes para a efectivação das regras de conformidade impostas por lei e só assim é possível a materialização do previsto no artigo 76º da lei 12/15, de 17 de Junho, relativamente ao segredo profissional.

Infelizmente, hoje, e contra todas as expectativas, o segredo bancário não é respeitado por muitos dos seus colaboradores e não só, que fazem mau uso das tecnologias de informação e querem dar notícia de tudo quanto chega ao seu conhecimento, mesmo aquele dado que só deve ser exposto mediante processo competente.

Significa que, do ponto de vista de Compliance, as instituições financeiras devem fazer, ainda muito mais trabalho, para que a cultura de Compliance faça morada em cada um dos seus colaboradores e a sua violação seja punida nos termos da lei.

1.11 O Compliance e a Relação de Instituições Financeiras entre si e os seus Colaboradores.

Neste particular, torna-se necessário aferir a cultura de Compliance como uma ferramenta necessária à gestão de qualquer instituição financeira, para facilmente se poder graduar a necessidade da obtenção dos resultados na perspectiva da rendibilidade da empresa, mas sempre considerando os limites impostos pela nova forma de gerir os resultados, no quadro da conformidade.

A gestão financeira é condicionada directa ou indirectamente quanto aos seus resultados e não só, por este elemento que pode, de certo modo, provocar alterações substanciais, a julgar pela importância que os accionistas esperam da gestão na perspectiva resultado/lucro, a maximização da rendibilidade de todas as aplicações de fundos efectuados nos bancos constitui um dos objectivos principais da gestão.

É, também, objecto da intervenção do Compliance para aferir a conformidade dos resultados da empresa, seja qual for o indicador utilizado para a sua quantificação, o que importa é que esta rendibilidade relacione os resultados obtidos na gestão aos meios utilizados para a sua consecução, pressupõe a integração, nos valores de ponderação, da vertente Compliance e, por conseguinte, as limitações ou restrições impostas aos titulares do negócio.

Dada a natureza do nosso trabalho torna-se desnecessário expor aqui, toda a vertente de gestão propriamente dita, uma vez que pretendemos apenas fazer cruzar a influência do Compliance na gestão de empresas de natureza financeira bancária. Daí que, o nosso interesse incida menos sobre a explanação versada da gestão e se centre na necessidade de ver o Compliance enquanto ferramenta de trabalho para auxiliar e disciplinar a gestão em causa.

Mais do que uma mera imposição legal ou regulamentar, para as instituições financeiras, o Compliance deve ser visto como uma novidade, relativa, para uma boa gestão corporativa, o que permite que cada um dos colaboradores, das referidas instituições se sinta parte do problema e parte da solução de modo a corresponder melhor às necessidades dos clientes e tranquilizar o mercado financeiro, sobre a gestão de qualquer risco que se possa correr com a má gestão ou gestão deficiente.

No quadro da referida governação corporativa, o sentido envolvente da cultura de Compliance é um elemento qualificador, na prestação de serviço de natureza financeira dentro de qualquer instituição. Entenda-se, aqui, governação corporativa como “conjunto de processos, costumes políticas, leis regulamentos e instituições que regulam a maneira como uma instituição é gerida, administrada ou controlada”.

O que implica, igualmente, o estudo sobre as relações dos vários actores envolvidos, stakeholders, e os objectivos pelos quais a empresa ou instituição se orienta. Incluímos aqui, os accionistas, a administração, os empregados, fornecedores clientes, instituições reguladoras entre outras. (Turner, Suzanne,2010).

“Não existem culturas certas ou erradas. As culturas podem ser mais apropriadas para determinadas circunstâncias”. (Turner, Suzanne,2010, p.64). Com isso queremos dizer que a cultura de Compliance deve ser a mais ajustada à necessidade de corresponder aos comandos legais nacionais e internacionais e que sirva de resposta às exigências de hoje, no contexto da gestão sectorial, dentro do sistema financeiro.

Esta cultura pressupõe a existência não só de políticas de gestão, dirigida à conformidade, mas também à consciência do dever e o sentido da auto-responsabilização, pelas consequências decorrentes da violação dos princípios de gestão e de Compliance sem, contudo, se esquecer que cada agente da instituição deve considerar-se um agente Compliance na prática de qualquer acto ou acção, enquanto servidor, de determinada instituição, seja qual for o seu posto de trabalho.

Pois, a observância de regras e de princípios não são, apenas, reservadas ao *Compliance Officer* ou dos gestores em sentido estrito. São, também de todo e qualquer servidor, dentro da cadeia de tarefas, que conformam a vontade e os actos da instituição perante os clientes e na relação com outras instituições dentro do sistema financeiro e não só.

Veze sem conta, os tribunais e demais operadores da justiça emitem decisões, ordens ou arbitram cauções aos sujeitos passivos ou activos, nos respectivos processos, para que efectuem pagamentos junto dos bancos, a fim de com o respectivo comprovativo, se poder justificar o cumprimento dessa ordem ou decisão judicial para se restituir à liberdade pessoa ou pessoas que tenham sido privadas da mesma. A condição para haver essa restituição à liberdade é a prova do pagamento.

Ora, estes pagamentos realizados pelos sujeitos passivos em processos judiciais, nem sempre observam os princípios de gestão prudente resultante do Compliance que é o de “*know your customer*” conheça o seu cliente. Ou seja, na maior parte dos casos, estes

utentes, nem sempre são clientes da instituição financeira onde deverão depositar o valor arbitrado pela autoridade judiciária. Exibirá o documento que ordena tal cumprimento de dever legal e ao bancário caberá efectuar o depósito com o fundamento nele expresso.

Deste modo nunca se saberá se este dinheiro é de fonte lícita ou não. Mas a acontecer, estremos numa possibilidade de os tribunais e operadores da justiça material e formal estarem a concorrer para, de forma inconsciente, colocar no sistema financeiro bancário, activos financeiros cuja origem não se sabe e muito menos se pode provar e uma vez colocado no sistema financeiro, em princípio, este dinheiro está purificado.

Ora, o instrumento que limita os montantes mínimos e máximos a transportar, para lá da fronteira angolana, está consagrado num Aviso do BNA. Contudo, em nosso entender, devia decorrer da lei, se atendermos ao princípio da fonte normativa da limitação de direitos fundamentais, no caso o direito ao uso e fruição dos rendimentos e património pessoal. O mesmo acontece em relação às apreensões de montantes em dinheiros feito nas alfândegas portuárias e aeroportuárias a eventuais cidadãos que circulem com mais do que o permitido por lei.

Seria o BNA, entidade com competência para intervir na regulação do património traduzido em dinheiro de pessoas físicas e colectivas fora da sua esfera de controlo? Seria da iniciativa do Banco Nacional, a promoção de uma lei que legitimasse tal regulação por parte da Assembleia Nacional?

Tal como referimos acima, os dinheiros apreendidos pelas autoridades fiscais e alfandegárias são depositados em contas bancárias indicadas pelo BNA, para ali ficarem até que os seus supostos titulares provem da sua legitimidade e se habilitem a retirá-los, com penalizações estabelecidas pelos Avisos do BNA. Este procedimento não estaria a ser ilegítimo, dada a natureza do dinheiro em causa?

Mais do que ilegítima, a apreensão, pela via utilizada, não seria, igualmente, uma forma de permitir o branqueamento de capitais, uma vez que apreendido o respectivo valor fica disponível no sistema e circula na economia?

A par deste problema existe a possibilidade de os bancos domiciliarem, no seu seio, activos patrimoniais, cuja legislação omite o seu controlo, nomeadamente os depósitos feitos em “off” por via dos sacos invioláveis, quando feitos fora da hora normal de expediente ou ainda os cofres privados que podem ter activos financeiros, que não sejam do conhecimento dos bancos, apesar, de estes activos patrimoniais estarem nos seus respectivos cofres.

Podemos falar de muitos bens patrimoniais coisa guardada em bancos como ouro e outros bens equiparáveis de grande valor financeiro cujo controlo apenas passa pelo conhecimento do seu titular e não necessariamente da sua origem. Segundo o Livro Branco de *Corporate Governance* em Portugal (2006), “os escândalos financeiros, dos quais se destaca a falência da Enron, levantaram algumas críticas aos sistemas de *Corporate Governance*, as quais citamos seguidamente:

A evidência empírica existente sobre o assunto sugere que os takeover têm uma relação fraca com a performance dos gestores. Por outro lado, “os takeovers envolvem custos elevados para o adquirente e as equipas de gestão são eficazes na defesa em relação a este tipo de operações.”

Quanto ao sistema remuneratório, os incentivos dados aos gestores, para alinhar os seus interesses com os dos accionistas, não revelaram ser tão eficazes como o esperado na medida em que a auditoria, divulgação de informação e controlo externo podem estar condicionados ao vínculo “de pequena dependência, à remuneração, pelas instituições objecto de intervenção, o que de certo modo, pode condicionar a sua contratação, apesar de legalmente ser obrigatória a existência da auditoria externa.

Os mecanismos de incentivos referidos acima podem conduzir a menor qualidade da informação reportada. Os escândalos financeiros vieram confirmar as suspeitas de prática de gestão e manipulação de resultados.

Adicionalmente, a independência dos auditores externos era já objeto de suspeita, quer porque a remuneração dos auditores é atribuída pelos gestores e não pelos accionistas, quer pela acumulação evidente dos serviços de auditoria com serviços de consultoria.

Relativamente à independência dos administradores externos alguns autores afirmam que os gestores executivos desempenham um papel importante na escolha de gestores não executivos, o que limita a independência, o poder e a eficácia da fiscalização destes. Além disso, critica-se recorrentemente a incapacidade dos administradores não executivos para absorver toda a informação necessária à compreensão do funcionamento da empresa, quer pela falta de tempo, quer pela falta de conhecimentos.

Quanto à influência dos acionistas com rosto, os estudos mostram que os casos em que existe excesso de direitos de voto face aos direitos de *cash flow* estão directamente conectados a estruturas de *Corporate Governance* fracas, com potencial de expropriação dos pequenos accionistas.

No que diz respeito à regulação e supervisão, os escândalos financeiros que ocorreram quer nos EUA, quer na Europa, mostram que a regulação e a supervisão não são por si só forças suficientes para que os sistemas de governos sejam eficazes na base do Compliance (Turner, Ferramentas, 2010).

No que respeita à gestão das reservas obrigatórias, os bancos comerciais; alguns, entendem que as mesmas deviam ser remuneradas pelo Banco Central dado que ficam ociosas face aos seus titulares que são os Bancos e ficam, apenas, à mercê do BNA, que faz delas o que bem achar conveniente. Tal entendimento resulta do princípio de que o dinheiro nunca deve ficar ocioso, ainda que mínima seja a rendibilidade da sua aplicação. Pois entendem que o BNA estaria a ganhar, sem ónus, do dinheiro dos operadores do sistema financeiro bancário.

É claro que este é um ponto de vista que pode ser rebatido na medida em que o risco de todo o sistema financeiro deve ser acautelado, por todas as instituições financeiras, pela sua boa prática de gestão. Entretanto o ónus do acompanhamento destas boas práticas recai sobre o Banco Central, em caso de deixar que um dos operadores do sistema falhe sem que seja detectado e sancionado.

Em casos de graves danos ao sistema o Banco central deve repor a ordem financeira violada, impondo sanções e muitas vezes indemnizando os aforradores prejudicados pelas razões de que devia prever ou evitar, com os seus mecanismos remotos de controlo todo o sistema propenso a falhas.

Não se coloca em causa, a remuneração das reservas porque elas surgem mesmo para evitar que os operadores do sistema bancário abusem nas suas práticas. Porque se tal ocorrer, o BNA tem o dever de impor sanções que incidam necessariamente sobre os activos colocados em nome da instituição violadora das regras ou norma de boas práticas de gestão bancária.

1.12 Influência de Accionistas na Gestão da Instituição.

Neste particular, a intervenção dos accionistas no negócio revela-se importante, quando feita nos termos e de acordo com a lei e com os respectivos pactos sociais, em função da natureza de cada instituição.

É importante, porque pode servir de agente preventivo ao sentimento de impunidade, em que as vezes os gestores se nutrem, pelo facto de, na maior parte dos casos, estarem muitos anos no mesmo cargo chegando mesmo a pensar que sejam insubstituíveis, quando, na verdade, são os accionistas que devem determinar o modo da gestão que pretendem e que deve ser seguida pelos gestores, dentro de uma política devidamente tratada.

Para o caso das instituições financeiras bancárias, os accionistas por serem eles os donos do negócio e por estarem interessados no seu progresso e prosperidade são os maiores interessados em verem o cumprimento das metas do mesmo negócio no que respeita aos objectivos, apesar de nem sempre estarem interessados na implantação de investimentos que impliquem custos pesados para acautelar as perdas indirectas ou sanções.

1.13 Responsabilização do gestor/accionista

Neste particular a nossa lei das sociedades comerciais não responsabiliza directamente os accionistas pela gestão que fazem, mas abre a possibilidade de assumirem.

Na Europa Continental e no Japão, a propriedade do capital das empresas cotadas em bolsa está concentrada em bancos, empresas e famílias. De acordo com Morck et al. duas grandes consequências desta concentração são a maior disciplina dos gestores e a existência de custos de agência entre accionistas maioritários e minoritários. Estando o

accionista maioritário envolvido directa ou indirectamente na gestão, dispõe de mais informação do que o accionista minoritário.

Através de mecanismos como a criação de mais do que uma classe de acções, as designadas *dual class shares*, ou o cruzamento de participações ou cláusulas contratuais como, por exemplo, a limitação de direitos de voto a uma dada participação de capital social, o accionista maioritário pode satisfazer os seus próprios interesses, em detrimento dos interesses do accionista minoritário. Consequentemente, o modelo de Corporate Governance centra-se na protecção dos accionistas minoritários, em relação aos grandes accionistas.

Relativamente à estrutura dos órgãos de administração, existem dois modelos. O modelo dualista, casos da Alemanha, Áustria, Dinamarca, Holanda e Suíça, caracterizado pela existência de dois órgãos com responsabilidades pela administração da empresa: o Conselho de Administração e o Conselho Geral e de Supervisão. É o caso do BPC estatutariamente falando pois, noutros países, como é o caso de Portugal e Angola predomina o modelo monista, assim designado por força da existência de um único órgão de administração em cada empresa, o Conselho de Administração.

CAPÍTULO II

OS RECURSOS HUMANO E O COMPLIANCE, NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS E RELACIONADAS

2.1 Enquadramento

Falar, hoje, da gestão do Capital Humano, na era do Compliance, é concretizar a participação vital da pessoa singular para a organização e funcionamento das instituições, sejam elas de que natureza forem. Nestes termos, a primazia para o sucesso das referidas instituições deve residir, não só na formação e capacitação do Capital Humano, mas sobretudo, no dever da sua consciencialização, para a cultura do Compliance, entendida como observância de normas de regulação, externa e interna, dos comandos que presidem à gestão e à relação das instituições, entre si.

Para o efeito, a gestão do Capital Humano pressupõe um conjunto de actividades que possibilitam que as organizações e os seus colaboradores acordem, entre si, os objectivos e a natureza do seu trabalho e garantam o seu cumprimento, sem que a liberdade da celebração desse acordo, coloque em causa os princípios da boa governação, bem como do respeito pela dignidade da pessoa humana (Luís, Matinez, 2015).

Ao longo dos tempos, a gestão dos Recursos humanos tem sofrido evolução em função, da cultura das instituições, mas também das novidades impostas pela própria evolução, dentro das organizações, a que os indivíduos se vinculam, imprimindo mudanças no perímetro da acção, destes e daquelas, TICs, algoritmos e máquinas.

Assim constata-se, hoje, contrariamente a visão do passado, que o capital humano e sua gestão jogam um papel primordial e, atendendo ao seu concurso e valor na estratégia de qualquer instituição que se predisponha a êxitos, onde a garantia de remunerações condignas, a formação, o planeamento, a avaliação de desempenho, entre outros elementos necessários, qualificam ou não as instituições, o que permite aferir a performance de cada uma e comparar com as demais, relativamente ao cumprimento das suas obrigações, entre as quais, as de conformidade, em matéria de compliance.

A história da gestão dos recursos humanos é antiga e tem sofrido alterações em função do desenvolvimento da sociedade. Fala-se que evoluiu da ideia antiga, da fase da administração, homem-máquina, em meados da década de 1950 à fase gestão colarinho branco, na década de 1960/70, para a fase de desenvolvimento, que é a do trabalhador, do conhecimento, até à década de 1980, que nos remete aos nossos dias. (Abel, Carvalho e Orlando.2017).

2.2 Noção de Recursos Humanos.

Trata-se de um conjunto de hábitos, conhecimento, habilidades, métodos e práticas sociais e de personalidade, incluindo criatividade, incorporados na capacidade de uma pessoa em realizar o seu trabalho, na instituição de modo a produzir valor económico. O capital humano é único e difere de qualquer outro capital. É necessário que as organizações e sociedades atinjam objectivos, os desenvolvam e permaneçam inovadoras.

As pessoas são o principal activo das organizações. Isso porque os processos só funcionam, se houver profissionais dispostos a entregar um resultado que faça sentido para eles e para a organização. Nesse cenário, a gestão do capital humano é de extrema importância. Cabendo aos líderes e ao sector de gestão de pessoas conduzir o que é um dos maiores activos das organizações.

No entanto, o capital humano é muito mais do que apenas pessoas. É preciso levar em consideração, também, a cultura, os valores, a filosofia da organização e outros activos. Para gerir todas essas questões, principalmente pessoas, o sector de recursos humanos teve de se modernizar. Hoje, a tecnologia é um importante aliado, pois é capaz de integrar maior índice de acerto e agilidade em vários processos, que vão desde o recrutamento, selecção à retenção de talentos e à gestão por competências.

De forma muito sintética os recursos humanos podem ser tidos como o conjunto de colaboradores vinculados directa ou indirectamente a uma instituição, com a qual tenham o vínculo de dependência e subordinação, mediante remuneração acordada ou sugerida e aceite. Recursos humanos são o elemento mais importante na vida de qualquer instituição e a sua gestão requer o desenvolvimento, ferramentas e ambiente que permita a utilização e retenção de talentos na instituição.

O contexto em que se gerem os recursos humanos, de qualquer instituição tem jogado um papel determinante na conceptualização e gestão dos recursos humanos e tem influenciado a sua abordagem diferenciada, nos mais variados sectores da vida sócio económica.

Contrariamente às teorias que serviram de base à abordagem histórica da gestão dos recursos humanos, tais como: a perspectiva do taylorismo, burocracia, relações humanas, abordagens sistémicas ou contingenciais, ao lado das teorias da motivação e satisfação, poder e liderança, trabalho em equipa e participação etc., hoje as insuficiências de ontem, assim como os aspectos positivos anteriormente registados servem de base para uma nova abordagem de gestão do R/H permitindo o seu aperfeiçoamento. (Aristides, Ferreira et.al. 2015).

Na senda dos autores acima referidos (Aristides et al 2015) e da análise doutrinária que se faz, da evolução histórica dos elementos que integram a gestão de recursos humanos, podemos assumir o que por eles foi concluído como sendo “recrutamento e selecção, formação, desenvolvimento, remunerações e recompensas, relações sociais, higiene e segurança, análise e descrição de funções, avaliação de desempenho comunicação e integração, gestão de carreiras, planeamento de efectivo, gestão administrativa e jurídica, etc.” (Aristides, Ferreira. et.al. 2015, p.42).

Ao olharmos para os elementos integrantes do conceito dito acima, facilmente concluímos que há elementos não referidos, mas que são a condição para que os citados elementos existam na gestão dos RH, nomeadamente; comandos normativos, pelos quais são definidos os termos de referência, para o recrutamento, os requisitos pelos quais são avaliados todos os passos que se seguem à integração e não só.

Numa palavra, o elemento conformidade está, necessariamente, presente na cultura das instituições, independentemente de se chamar compliance ou outro nome. O que importa, numa primeira fase, é a existência de critérios objectivos que garantam a lisura no tratamento de qualquer utente, interno ou externo e a garantia de responsabilização de quem prevarique.

É na base do conceito, com os elementos descritos que se deve falar de gestão de RH, com enfoque na conformidade e, sobretudo, nos dias de hoje, onde a criminalidade atingiu níveis motivacionais que obrigam ao aprimoramento de organização e de diligências na gestão destes activos, os mais importantes de qualquer organização funcional.

Importa, contudo, lembrar que, o tratamento que estamos a fazer, neste trabalho, não ignora os modelos de certificação profissional, cujas exigências agravam ou atenuam as responsabilidades, na cadeia de intervenção dos serviços oferecidos pela instituição.

Como facilmente podemos concluir, qualquer que seja a instituição, deverá ter um gestor de RH capacitado, ao nível de participação na formulação das estratégias da instituição e sua regulamentação, propondo os elementos necessários para a definição de objectivos de curto, médio e longo prazos a atingir.

2.3 O Capital Humano, Face aos Princípios de Gestão Corporativa e o Compliance

A preocupação com o alinhamento estratégico e a reputação das organizações tem despertado o interesse de muitos gestores, por compliance e governação corporativa. Estes dois termos, que por serem usados juntos, parecem sinónimos, na verdade são complementares. Enquanto o compliance procura garantir que a organização actue dentro dos limites da ética e das normas vigentes, a governação corporativa procura manter adequadamente o alinhamento entre os interesses dos gestores e o dos accionistas.

O capital humano é o factor central para a aplicação da gestão corporativa e do compliance. Assim, o compliance é essencial na governação corporativa, já que um dos pressupostos para a optimização do alinhamento entre os interesses dos gestores e accionistas é, justamente, a adequação às directrizes e normas da legislação externa e interna. Um dos mecanismos da governação corporativa, o conselho de administração, responsável por lançar as directrizes internas de conduta, na empresa, também é útil ao compliance.

Apesar de ser uma prática, que exige um esforço a mais, o compliance pode trazer muitos benefícios para a organização. Felizmente, com um programa de compliance eficiente, é possível minimizar riscos relacionados à reputação e a aspectos regulatórios, garantindo para a organização o seu crescente valor no mercado.

Com um programa de compliance adequado, todos os colaboradores são envolvidos nessa cultura e capacitados a fim de se evitarem práticas antiéticas e contrárias aos valores da organização. Dessa forma, a organização toda fica mais protegida e ganha mais credibilidade perante os stakeholders.

Os conceitos de compliance e governação corporativa têm a ver com a ética. Tanto a governação corporativa, que busca evitar conflitos de interesse, quanto o compliance, que controla o cumprimento das leis e padrões a que a instituição se sujeita, comungam do mesmo objectivo, que é a manutenção da ética, a integridade e a saúde da organização estabilizada.

É possível dizer que o compliance sustenta a governação corporativa, que por sua vez tem como responsabilidade gerir relacionamentos entre accionistas, conselho de administração, direcção, órgãos de fiscalização e controlo.

É por meio de boas práticas de compliance, que a organização pode comprovar quem age com a ética necessária. Para o efeito, existem princípios básicos que presidem aos padrões do compliance cuja observância é imperativa pelas instituições, para que alcancem os resultados, nomeadamente, os riscos enfrentados pela cultura de compliance.

Em síntese, podemos falar na garantia do comportamento explicito da alta gestão, existência de uma equipa de vigilância cultural, definição e actualização de directrizes comportamentais, estratégia contínua de vigilância cultural, a incorporação de processos anuais de desenvolvimento estratégico e planeamento (Paulo, Sanatana,2020).

Ou seja, não é possível na cultura de compliance serem colocados de fora os princípios da *due diligence*, da legalidade e do mérito de qualquer processo relacionado com a instituição e terceiros.

Para o efeito, deverá existir, nas instituições públicas e privadas, critérios para a sanção das violações dos programas de compliance, o que pressupõe, antes a existência de processo de criação e existência de programa de compliance que contemple nomeadamente: a identificação, definição e estruturação, numa primeira fase. Seguindo-se a fase de implementação terminando com a fase de consolidação do sistema de compliance em qualquer estrutura de uma instituição (Paulo, Santana, 2020).

Um dos elementos basilares do compliance, neste sentido é a protecção de dados pessoais e seus princípios, que adiante falaremos, que visam impedir o uso inadequado, injusto de dados de que se tenha conhecimento, por causa das funções desempenhadas pelos colaboradores de qualquer instituição. Daí, leis específicas definirem parâmetros de dados acessíveis, o que só é possível com o respaldo constitucional.

Assim, a título exemplificativo podemos encontrar, matéria de gestão de compliance, princípios relacionados com a obtenção e utilização de dados, nomeadamente: quanto á limitação, qualidade, finalidade, utilização, segurança, abertura, participação e responsabilização tal como ficou claramente demonstrado no Manual de Compliance (Gustavo, Artese. 2018).

O alinhamento da política de gestão do capital humano, das instituições, deve ter por base a elaboração da sua estratégia, a participação dos recursos, que a irão depois executar, trazendo valor acrescentado, para todos e sobretudo para a instituição para que se vinculam. Hoje, a gestão dos recursos humanos não pode ser tida, como no passado, onde a pessoa na instituição era vista como uma máquina que tudo aceita para garantir o emprego. É, antes, participativa e requer a valorização das pessoas.

O princípio da integridade, da legalidade, de diligência, da análise de riscos, da conformidade, da previsibilidade, da mitigabilidade, do ficheiro aberto, do sigilo, da reserva, do dever de conhecimento, da responsabilização, do aprovisionamento, da justiça, do canal de denúncias, da formação, código ético, processos de evidências eletrónicas e o da declaração de conformidade, entre outros, que se consideram basilares, em cada instituição para a correcta gestão dos recursos humanos (Ricardo, Gonzales e Guillermo, Herranz, 2017).

2.4 A Transversalidade Institucional da Cultura do Compliance na Gestão dos Recursos Humanos

Neste particular, torna-se necessário aferir a cultura de compliance, como uma ferramenta necessária à gestão de qualquer instituição financeira, para facilmente se poder graduar a necessidade da obtenção dos resultados, na perspectiva da rendibilidade da

empresa, mas sempre considerando os limites impostos pela nova forma de gerir os resultados, no quadro da conformidade.

Pois, a gestão financeira é condicionada directa ou indirectamente, quanto aos seus resultados e não só, por este elemento que pode, de certo modo, provocar alterações substanciais, a julgar pela importância que os donos ou accionistas esperam da gestão, na perspectiva resultado/lucro, a maximização da rendibilidade de todas as aplicações de fundos efectuados nos bancos constitui um dos objectivos principais da gestão.

Mas também é objecto da intervenção do compliance, para aferir a conformidade dos resultados da empresa, seja qual for o indicador utilizado, para a sua quantificação, o que importa é que esta rendibilidade relaciona os resultados obtidos, na gestão dos meios utilizados, para a sua consecução. Pressupõe a integração, nos valores de ponderação da vertente compliance e, por conseguinte, as limitações ou restrições impostas aos donos do negócio.

Assim, além da rendibilidade da empresa, determinada por via de montantes de remunerações e encargos sociais, juros, lucro, rendas, impostos directos, também é preciso ter-se em conta que a rendibilidade social da empresa equivale ao valor acrescentado líquido relacionado com o imobilizado total líquido, como a rendibilidade dos titulares do capital social, virado às remunerações ou valorizações das participações financeiras dos titulares do capital social, (Ricardo, Gonzales e Guilherme, Herranz, 2017) que terão necessariamente que sofrer a imposição das normas de conformidade que tornam mais justo o real valor perseguido por cada um deles, em relação aos demais.

Dada a natureza do nosso trabalho, torna-se desnecessário expor, aqui, toda a vertente de gestão, propriamente dita, uma vez que pretendemos, apenas, fazer cruzar a influência do compliance na gestão de empresas, de natureza financeira bancária e não bancária. Daí que, o nosso interesse incida menos sobre a explanação versada da gestão e se centre na necessidade de ver o compliance, enquanto ferramenta de trabalho, para auxiliar e disciplinar a gestão em causa.

Mais do que uma mera imposição legal, para as instituições financeiras, o compliance deve ser visto como uma novidade, relativa, para uma boa gestão corporativa, o que permite que, cada um dos colaboradores, das respectivas instituições se sinta parte do problema e parte da solução, de modo a melhor corresponder às necessidades dos clientes e tranquilizar o mercado financeiro sobre a gestão de qualquer risco, que se pode correr com a má gestão.

No quadro da referida governação corporativa, o sentido envolvente da cultura de compliance, é um elemento qualificador na prestação de serviço, de natureza financeira, dentro de qualquer instituição. Entenda-se aqui governação corporativa como “conjunto de processos, costumes políticas, leis regulamentos e instituições que regulam a maneira como uma empresa é gerida, administrada ou controlada”.

O que implica, o estudo sobre as relações dos vários actores envolvidos, stakeholders, e os objectivos pelos quais a empresa ou instituição se orienta. Incluímos,

aqui, os accionistas, a administração, os empregados, fornecedores clientes, instituições reguladoras entre outras. (Ricardo, Gonzales e Guilherme, Herranz, 2017).

“Não existem culturas certas ou erradas. As culturas podem ser mais apropriadas para determinadas circunstâncias”. (Turner, Suzanne, 2010, p. 64). Com isto queremos dizer que a cultura de compliance deve ser a mais ajustada à necessidade de corresponder aos comandos legais nacionais e internacionais e que sirva de resposta às exigências de hoje, no contexto da gestão sectorial, dentro do sistema financeiro.

Esta cultura pressupõe a existência de políticas de gestão, dirigida à conformidade, à consciência do dever e ao sentido da auto-responsabilização, pelas consequências decorrentes da violação dos princípios de gestão e de compliance sem, contudo, esquecer-se que cada agente ou servidor da instituição deve considerar-se um agente compliance, na prática de qualquer acto ou acção, enquanto servidor de determinada instituição, seja qual for o seu posto de trabalho.

Pois, a observância de regras e de princípios não são, apenas, reserva do *compliance officer* ou dos gestores em sentido estrito. É também de todo e qualquer servidor, dentro da cadeia de tarefas que conformam a vontade e os actos da instituição perante os clientes e na relação com outras instituições, dentro do sistema financeiro e não só.

Considerado o pai da ciência política, Maquiavel disse: “Porque assim como os bons costumes precisam de leis para manter-se, também as leis para serem observadas precisam de bons costumes.” (Paulo, Santana, 2020, I,18. In, Dissertação de Mestrado, p.72). Na verdade, nenhuma lei será correctamente aplicada se antes, não existir uma cultura para o efeito.

Ou seja, os ambientes devem concorrer para a oportuna aplicação das leis e estas sejam o resultado de uma adesão de consciência e não de mera imposição, pois a necessidade de viver em harmonia cria, por si só, uma cultura e bem viver, dentro de padrões de coexistência pacífica.

2.5 Diligências Obrigatórias na Identificação, Selecção e Gestão de Colaboradores nas Instituições, face ao Compliance.

Segundo alguns autores (Cardoso, 2010, Moreno, 2012, Sousa et al, 2006), as instituições para atraírem os melhores talentos do mercado e conseguirem vantagens competitivas, devem recrutar pessoas capazes de desempenharem funções existentes nas referidas instituições, de forma eficaz e que sejam também eficientes.

A selecção é considerada o processo de escolha do futuro colaborador (Robbins, 2008). O recrutamento pode resultar na contratação e integração do colaborador na instituição precedendo-se-lhe o acolhimento sustentável, que permite o desempenho, claro e pleno, das funções, pelo colaborador.

Este processo pressupõe a existência de variáveis, que vão ao encontro da necessidade do gestor dos Recursos Humanos, ter a possibilidade de escolher os

melhores, dentre os candidatos, no tocante à cultura, enquanto conhecimentos e domínio da área, bem como competências técnicas convincentes.

Significa que o processo de selecção, recrutamento, formação, não podem ocorrer sem a participação directa da própria instituição. (Abel, Carvalho, 2017).

Para efeitos de conformidade, entre as instituições e seus colaboradores, exige-se de cada instituição, compromisso de implementação de políticas internas compatíveis com os comandos externos competentemente emanados, que passem pela capacitação permanente dos seus recursos humanos, no domínio de obtenção e tratamento de dados e respectivo manuseio, mecanismos de implementação de políticas de privacidade, treinamento e outros aspectos que o compliance aconselha.

As boas práticas devem ser uma cultura, ao ponto de se permitir que cada colaborador esteja onde estiver, seja o actor da conformidade, no cultivo de mecanismos transparentes de tratamento de toda a informação, dentro dos canais e parâmetros previamente definidos, nos termos da finalidade atribuída pela norma, seja ela, externa ou interna, desde que aplicável.

A todo este cuidado está associado o princípio do dano que coloca uma limitação na actuação de cada recurso humano, em particular e cada instituição no geral, pois a violação das regras de conformidade pode fazer incorrer, os seus autores, em responsabilização onerosa.

Estes elementos obrigam que, as instituições sejam capazes de ponderar, sobre a selecção dos recursos humanos, privilegiando o planeamento quantitativo e qualitativo, como requisitos básicos.

Contudo, nem sempre é fácil diligenciar, no sentido de se escolher o melhor quadro para a necessidade da instituição, da complexidade dos problemas globais que o mundo enfrenta. Daí, a necessidade da diligência reforçada, que passa não só pelos critérios habituais na selecção de pessoal, como: formação académico-profissional, ausência de registo criminal, idade, habilidades entre outros, que, se exigem hoje, no quadro da troca de informações classificadas, no concernente à prevenção de crimes, com destaque para o de branqueamento de capitais e combate ao terrorismo, que têm sido, nos nossos dias, um problema mundial, em função do escopo do trabalho e sua relevância para a instituição.

Um dos elementos que se tem falado muito, actualmente, é a cultura de mudança. Ou seja, a predisposição de abandonar ou superar a cultura de que sempre foi assim e não se pode mudar. A tecnologia tornou vulnerável a vida das pessoas e das respectivas instituições, o que obriga à actualização permanente na gestão dos recursos humanos, facto que obriga a uma cultura de compliance, cuja forma de existência pressupõe um nível diferente de abordagem dos problemas, por pequenos que pareçam.

2.5.1 Estratégias, Planos de Acção e de Contingência na Gestão de Pessoal e de Compliance Alinhados aos Objectivos da Instituição

Toda a instituição, por mais pequena seja, precisa de saber qual é o seu objecto, a forma de actuação, os recursos com que conta, e que dispõe, o meio em que actua, entre outros vários elementos, necessários à vida organizacional.

Actualmente, não se pode falar de uma estrutura organizacional, de qualquer instituição pública ou privada, sem se ter em conta os riscos de mercado ou do contexto. A razão de se exigir que cada instituição tenha, no seu seio, um órgão que se encarregue, ao lado de outros, da prevenção e implementação de normas da conformidade.

No domínio da compliance aplicado e relacionada à gestão dos recursos humanos, estratégia e planos de contingência, na gestão, são necessários para se saber, à partida, que riscos a mitigar, prevenir e frustrar. No sector financeiro, os colaboradores devem ser altamente monitorados, pois é intrínseco à sua actividade.

Devem existir sistemas de gravação e captação de imagens, com duração legalmente atendível, que permita as auditorias acederem, quando necessário, a toda a informação relacionada à sua actividade, na instituição.

Esta tarefa faz parte de uma das exigências da compliance, que é o monitoramento, para garantir a reputação da instituição, pois o risco, desta natureza pode comprometer não só a instituição, mas criar embaraços às outras, com elas relacionadas. Daí, a necessidade de se criarem ferramentas de monitoramento periódico e permanente de colaboradores e clientes da instituição.

Os planos de contingência deverão ter em conta a evolução do conceito de formação na instituição. Os planos de formação devem ser os mais competitivos, mas também, integradores, dado o risco sistémico que só o colaborador pode gerar, em caso de uso indevido de informação ou dados de terceiros ou mesmo da instituição.

A formação participativa e universal, sobre aspectos de compliance, passa a ser uma exigência para mitigar os diversos riscos associados à inconformidade. Para o efeito, os modelos de formação devem, igualmente, estar em compliance, nos termos dos padrões internacionais e aqueles permitidos pela auto-regulação.

Os objectivos da instituição não podem visar vantagens subjectivas, nem colocar em causa a ordem jurídica mundial e muito menos devem contender com os princípios da interdependência de funções, que a sociedade moderna obriga, na gestão de dados que podem gerar efeito sistémico negativo com impacto na economia mundial. Não bastam as qualificações, mas sim, as competências técnicas e profissionais que devem ser agregadas às competências legais em função do órgão ou instituição.

Dito de outro modo: para a integração legal de alguém numa instituição, não contam apenas as qualificações académicas, mas também, qualificações de competência técnica, pelas quais se pode aferir o que o qualificador académico diz.

2.6 Manual Regulador de Segurança de Dados da Instituição e dos Colaboradores

Em qualquer instituição, financeira ou não, a sua operacionalização, além de implicar a natural necessidade dos RH qualificados, implica estratégia, programas, projectos e planos de acção, cuja execução pressupõe a orçamentação, na qual os custos relacionados com a actividade de compliance, programas, ferramentas, processos, etc., não devem ser negligenciados, na medida em que asseguram a prevenção e combate aos riscos associados à violação das regras de compliance.

Os programas de integridade, que pressupõem dispêndios de valores financeiros e esforços mentais, para a implementação do compliance, mormente regras da auto-regulação interna, códigos de ética e de conduta, estrutura de controlo de pessoal, bem como a implementação de softwares de alerta preventiva, abordagem sucessiva e frustração de fraudes, no sistema operativo de todo funcionamento da instituição. Estes factos concorrem para a minimização de custos provocados por eventuais danos, que a não conformidade pode causar.

De referir que a área da Compliance, tal como a dos Recursos Humanos, não devem figurar apenas na estrutura de custo da instituição, mas também, no quadro de investimentos de capital, apesar de, às vezes, a compliance parecer retardar a tomada das decisões das instituições. Impõe-se, por isso, a fragmentação dos custos associados à compliance, em etapas como: manutenção, não conformidade e governança (Carvalho, Castro, et al.2018).

Nestes termos, o primeiro aspecto está relacionado com o esforço financeiro exigido para a execução e a promoção da política de conformidade, nomeadamente: contratação de pessoal, treinamento e consultoria. O segundo aspecto tem que ver com as penalidades, multas, tributos, danos reputacionais, entre outros aspectos a que se sujeitam as instituições e seus agentes, em casos de inconformidades.

O último aspecto tem que ver com as relações das instituições junto de terceiros e os comités de auditorias externas, comunicação com o mercado, bem como a interdependência funcional, que a cooperação, entre as instituições, exige.

Independentemente do retorno do capital, investimentos e recursos humanos e tecnologias, todos os elementos, acima referidos, pressupõem que diligências obrigatórias, quer na gestão de RH, quer na gestão de riscos associados ao compliance, sejam evitados e/ou mitigados.

Vale lembrar que no passado a compliance era visto como uma necessidade, apenas, de instituições financeiras, a quem se podia obrigar a implantação de um sistema de gestão de compliance, faz sentido, a extensão deste instituto jurídico e de gestão a todas as instituições públicas e privadas, que estabeleçam relações de negócio ou de relação institucional, com outras instituições, dado o risco plurifuncional, que a não conformidade acarreta para ambas.

Naturalmente existirão modelos específicos de implementação de compliance, em função de cada instituição. Por exemplo, o modelo de prevenção de branqueamento de capitais deve ser projectado sobre as condutas, em função do risco, verificando-se acções ou aspectos de corrupção, entendida como qualquer acto desconforme ao recomendável, violação de competências do dever, bem como práticas de actos ilícitos, contrariando assim os padrões elementares da conformidade. (Ricardo, Gonzales e Guillermo, Herranz, 2017).

As instituições só serão produtivas e eficazes, se os RH, agentes operadores e operacionalizadores, tiverem a consciência ou cultura de boas práticas, nas respectivas instituições, pelo que a importância do compliance não reside, apenas, na sua existência formal, mas em se tornar uma obrigação, como que natural, por exemplo das obrigações de higiene pessoal, em restaurantes e os trajes adequados, em determinados ambientes corporativos.

As políticas anti-corrupção, as de boa governação, devem ser permanentemente expostas em locais e sites acessíveis, com a actualização, também, permanente, sem perder-se de vista os testes práticos, resultantes da vivência e não da mera existência normativa (Octaviano, Ventirini, et al. 2018). A implementação de regras de compliance não deve ignorar os princípios imperativos de protecção de dados, quer de pessoas físicas, como de pessoas colectivas.

A compliance não deve ser desconforme à sua própria função, nem se confunde com a mera existência normativa, ex-extra, ou ad intra das instituições, em poucas palavras: regulação geral e auto-regulação regulada. Daí a razão do papel da ética, como elemento caracterizador do traço comportamental que pode ultrapassar o normalmente regulado. Como tal, em Angola existe a Lei n.º 22/11, de 17 de Junho, da Protecção de Dados, cujo âmbito, em síntese, disciplina o modo de acesso a dados pessoais, evitando o seu uso abusivo.

Tal Lei confirma a ideia de que a necessidade de se estar informado, para a prossecução da *due diligence* não pode colocar em causa o princípio da protecção de dados pessoais, cuja utilização indevida, é também atentatória da compliance.

A mesma Lei estabelece princípios que norteiam a sua existência, mormente o princípio da licitude. A par desta lei, existem outras, como a lei 1/20, de 22 de janeiro, de Protecção das Vítimas, Testemunhas e Arguidos, em Processo Penal, a Lei 2/20, de 22 de Janeiro, da Videovigilância, parcialmente revogada, esta, por contender como o princípio acima referido. Existe, ainda, a regulação, em matéria digital, que poderíamos, também, chamar de compliance digital, com o fito de regular o acesso e utilização de dados e informações, por via digital.

A protecção de quaisquer dados pessoais e princípios imperativos, a eles associados, visa sumariamente, impedir o tratamento inadequado, por terceiros, da vida ou interesse de outrem, no fundo a privacidade informacional, no dizer de Gustavo Artese (Gustavo, Artese.2018). Por isso, a utilização de informação, por via de computador ou

outros aparelhos habilitados, para o efeito, devem ser feitos, sempre, com base nas apertadas regras de compliance.

Impõe-se, portanto, que as instituições tenham manuais que regulem a condução, utilização, controlo e gestão de toda informação, nos variados segmentos, níveis e competências para que, a pretexto de diligências de segurança de dados, não se incorra na violação de normas imperativas da ordem jurídica nacional e internacional.

Importa ter em atenção que, qualquer catalogação, registo onomástico didascálico ou até histórico deve, em primeiro lugar, ter base na sua licitude que pressupõe, legalidade, oportunidade e mérito para a sua utilização eficaz, após a sua obtenção. Aqui reside o problema de se saber se as instituições usam os dados pessoais dos seus colaboradores e clientes, na forma mais correcta, em termos de compliance ou existe um campo para “algum” arbítrio, que deverá ser regulado e aprovado pelas entidades competentes?

Relativamente às instituições financeiras bancárias, assiste-lhes alguma legitimidade quanto aos dados obtidos pelo facto de realizarem operações financeiras sujeitas às regras de conformidade, nos termos das recomendações do GAFFI. Contudo, não se pode utilizar este expediente como impeditivo ao exercício de direito de propriedade, nos casos em que a mera suspeição, não pode ser fundamento para despoletar um procedimento criminal e, mesmo que fosse, o princípio básico da presunção de inocência deve presidir às relações entre instituições e seus utentes, bem como entre aquelas e seus colaboradores.

Porém este assunto, de diligência reforçada, nem sempre é bem entendido, na medida em que, para muitas instituições representa um risco classificado na escala máxima e, para outras, na escala mínima, em função da natureza e objecto delas, que pode contender com a conformidade se não for tratado nos termos da legislação imperativa aplicável da qual, a auto-regulação deve ter inspiração, o que nem sempre tem acontecido. Facto que requer formação permanente e actualizada

Por exemplo, o bloqueio de uma conta bancária sem qualquer fundamento legal e procedimento exigível, apesar de pretender evitar um risco no sistema financeiro pode potenciar outro risco, de indemnização, ao lesado, caso se prove que a diligência foi exagerada e inoportuna sobre o sujeito a quem se impôs ou se tenha imposto, o referido bloqueio, incorrectamente.

A necessidade de sincronização dos órgãos de administração da justiça, com os da sua aplicação no mundo financeiro deve atender o princípio basilar da preservação das garantias jurídico-constitucionais, do direito à informação e da dignidade da pessoa humana, pelo que será muito importante que antes de se efetivar qualquer interdição às contas de qualquer “mero suspeito,” de prática de operações financeiras passíveis de acompanhamento especial, seja verificada a manutenção da garantida da sua dignidade de sobrevivência entre outros aspectos dignos de realce.

Mais uma vez, a necessidade de se formar os recursos humanos, no geral e, nos que operacionalizam as normas de conformidade, de modo a serem o mais assertivas possível para que a necessidade de prevenção de danos não os eleve, em relação aos que os que se pretendam evitar. Pois no sector financeiro bancário e não só, um cliente/utente que se sinta injustiçado ou maltratado, pode nunca mais querer manter uma relação com a instituição responsável. Assim, a prudência é a chave do sucesso para qualquer diligência.

O manual de que falamos, no quadro das normas da compliance, deve ser acessível e divulgado aos colaboradores, bem como a parte respeitante aos clientes deve figurar nas plataformas por via das quais os clientes ou utentes possam saber. A obrigação de conhecer o cliente/utente da instituição deve ser cultivada pela instituição nos seus colaboradores que deverá saber quando, onde e como abordar qualquer utente do serviço que presta. O manual visa implementar políticas de prevenção de fraudes no geral e na forma mais especializada possível, com destaque á prevenção da lavagem de dinheiro cujos danos podem ser sistémicos.

Para o efeito, exige-se que sejam instituídos procedimentos que permitam, quando necessário, a criação de barreiras físicas, entre colaboradores e utentes, sem que seja colocado em causa o direito destes, de serem informados do modo e tipo de serviços que necessitem. Deve existir controlo interno, tratamento correcto de informações confidenciais, aliás, na nossa opinião, toda a informação bancária é confidencial. Para que se alcance este desiderato, deve existir segregação de funções, o que permite a determinação fácil dos responsáveis pela acção/inacção de determinadas condutas.

Portanto, a instituição que se preze de operar no mercado de relações institucionais deve por pilar e espinha dorsal utilizar a compliance, que permitirá não só a integração regulatória, como, também a avaliação das políticas do próprio compliance, no tocante ao cumprimento das normas externas e daquelas que resultam da auto-regulação.

2.7 O Compliance e a Consagração Constitucional dos Tribunais e da PGR, quanto ao Provimento dos seus Operadores

A nossa brevíssima análise, sobre o sector dos órgãos da administração da justiça, em Angola, prende-se ao facto de o mesmo, sector, integrar homens e mulheres, providos para determinadas funções, cuja análise, académica, pressupõe a sua compreensão, desde a consagração constitucional à conformidade dos actos desses servidores, aos comandos da Constituição e da lei, bem como aos princípios e normas internacionalmente vinculantes, aos quais, os tribunais devem ter por bússola do seu “*instrumentum laboris*”.

Os tribunais são entes de soberania com independência objectiva, a quem compete administrar a justiça, como consagrado na Constituição, nos termos previstos nos artigos 174º e 175º da CRA. Esta independência deve ser vista, não apenas, como uma garantia constitucional, mas “como padrão regulativo e deontológico, terá, pois, que ser encarada como um merecimento, pois a independência judicial necessita de ser conquistada, não sendo uma coisa imanente ou automática.

“Os juízes e os tribunais terão o respeito e a legitimação dos cidadãos de acordo com a excelência do seu desempenho, resultado de decisões imparciais, bem fundamentadas e proferidas em prazo razoável” (José, Igreja et al,2015, p.31).

É neste sentido que o cidadão, beneficiário e destinatário do serviço público, oferecido pelos tribunais e operadores judiciais, pode criar o sentimento de apreço ou de repulsa, em função da sensibilidade transmitida pelos operadores instituídos no poder constitucional de tornar afectiva, uma das mais importantes tarefas do Estado: que é a realização da justiça, justa, oportuna e eficaz.

A avaliação social do cidadão, às instituições de justiça, não se fixa na mera consagração constitucional, que é a garantia soberana da sua existência, mas sobretudo, no resultado que isto significa, na vida real e concreta. É, aqui, onde reside a necessidade de se estar em compliance, na actuação efectiva dos operadores que são, também, o rosto do Estado e das suas instituições, no tocante, não só à materialização dos fins do Estado de direito democrático, como também, na satisfação do interesse público, que não se alcança com a mera consagração ou institucionalização de órgãos na Constituição.

A materialização efectiva, operacionalização, levada a cabo pelos recursos humanos, colocados e investidos nestes poderes, é a chave e a resposta aos receios do beneficiário da justiça, enquanto um dos sectores da vida pública, quanto à sua qualidade e eficácia. A realidade dos órgãos e operadores da justiça tem dado sinais de haver muito trabalho a fazer neste sector, a julgar pela necessidade da sua adequação aos parâmetros da correspondência real, na vida da sociedade, para onde deve estar virada a sua acção.

Daí, concordarmos com a afirmação segundo a qual: “a independência judicial se possa considerar actualmente, como uma noção multidimensional de cariz dinâmico, sendo também um conceito em relação com o valor da responsabilidade, enquanto accountability, ponto de encontro ou cruzamento das noções de transparência, prestação de contas e da assunção ética da responsabilidade. A independência judicial só se pode entender como uma independência responsabilizante do ponto de vista ético-social, fazendo-a ganhar imperatividade e pragmatismo” (que José, Igreja et al,2015, p.31).

É preciso que as acções, dos operadores da justiça, estejam em conformidade com a mesma vontade soberana em cujo nome agem, os tribunais e os juízes, bem como o dever constitucional imposto ao Ministério Público, de defender e fiscalizar a legalidade, a através dos seus magistrados, que não sendo órgão de soberania, estão ao serviço da mesma, razão pela qual, devem ser escolhidos e promovidos com total transparência, numa palavra: conformidade.

Assim, para a nossa breve análise, na relação destes órgãos e agentes públicos com as instituições financeiras e relacionadas, enquanto realizam através de homens, recursos humanos, a sua missão de decidir o destino dos problemas colocados nas suas mãos, integram-nos, também, na sociedade a quem devem servir. Sociedade que também os suporta e à qual devem prestar contas, nas mais diversas formas.

Nesta base de interdependência funcional, das instituições, órgãos e agentes do Estado, elegemos uma pequena súmula, de abordagem, respeitante às relações institucionais, do ponto de vista de gestão dos recursos humanos, mas focadas no elemento compliance, entendido como julgamos, que todo e qualquer exercício de tarefas atribuídas, nos termos das competências reservadas a cada agente público, requer processos e se esses não forem a garantia da justiça, os órgãos que a administram, podem estar a obter outros resultados que não a justiça.

Pois, “a actividade gestonária de cariz processual tem um enquadramento legitimador necessário que a suporta., e, também, a justifica. A transparência das instituições e dos procedimentos é um elemento estrutural que identifica o sistema democrático. O seu reflexo no subsistema de justiça impõe que o controlo externo das decisões dos tribunais deva estar sujeito ao controlo social exercido pelos cidadãos” (José, Igreja et al,2015, p.235).

É, justamente, este sentimento de senso comum dos cidadãos, relativamente à conformidade dos actos dos operadores da justiça que, também eles, devem servir de paradigma que se considere o acatamento daquilo que a sua missão e vocação de gestores judiciais diz respeito, que coloca o problema de se saber, até que ponto tem havido conformidade.

Entre o normativo e a actividade real, na medida em que, até o cidadão menos erudito tem a percepção, quase certa, de que nem sempre encontra correspondência social de correcção, no que se espera da justiça, quanto ao seu resultado prático, cujo reflexo, não precisa de barómetro, se comparada à distância entre o que está regulado e o que os factos apresentam, em muitas circunstâncias da vida social.

Assim, fazemos uma pequena abordagem sobre a forma de provimento e tratamento de quem pretenda ser magistrado em Angola, olhando para o dever ser comparado ao que, se pratica no país, que apesar de oferecer certeza e segurança jurídica à comunidade, carece, contudo, de muitas melhorias, na transparência e materialização da independência funcional, nos vários aspectos da realização da justiça.

Em nosso entender, não basta que os registos cadastrais do sector da justiça, onde habitualmente se fazem as buscas para aferir da integridade moral e social de determinadas pessoas físicas, seja o elemento determinante para a garantia da sua suspeição no que toca à conformidade universal em matéria de compliance, se atendermos que, nem sempre, o cadastro de diligência relativa ao registo criminal, corresponde *a due diligence* porque esta última, é condição para a consolidação da primeira, pois nem sempre o registo criminal nos pode garantir a não censurabilidade dos cidadãos.

Tal como na economia, onde o crescimento económico difere do desenvolvimento económico, apesar de ambos os termos se referirem à economia, têm alcances diferentes na vida da sociedade e seus membros, pois crescimento económico é mesurável pelo desenvolvimento que aporta à economia, de outra forma, o cidadão não sente a diferença de uma coisa em relação à outra.

A relação dos órgãos da administração da justiça e seus agentes, com os operadores do mesmo sector financeiro, deve ser conforme à exigência da sua missão constitucional, ao contrário, podem-se transformar em agentes inúteis ao sector e à sociedade, apesar de terem sido investidos.

2.8 O Compliance e suas consequências na relação entre Instituições Financeiras e Órgãos da Administração da justiça em Angola.

A necessidade de conformação de certos processos e práticas dos operadores da justiça, à compliance constitucional, hoje, é a âncora da justiça real e efectiva.

A visão crítica, sobre os servidores públicos, é mais acentuada que no passado, pois é notório o esforço do poder político, em garantir maior abertura na intervenção social e pluralidade de opiniões, apesar de haver necessidade de maior incremento dessas acções, que ordeiramente, são realizadas e ajudam os servidores a corrigirem os seus erros e se dedicarem, com maior precaução, à missão para que são providos.

A relação das instituições financeiras e os órgãos de administração da justiça ocorre por efeitos da interdependência funcional, das instituições, para a garantia da eficácia da máquina administrativa e judicial do país.

Como temos vindo a acompanhar, a efectiva realização da justiça material, só é possível, com o envolvimento das instituições financeiras, se tivermos em conta que os maiores crimes, nos nossos dias, cometidos, são de natureza financeira, cujas importâncias, em boa parte, se encontram alocadas junto das instituições financeiras, mormente as bancárias.

A exigibilidade que os bancos reguladores fazem, junto dos bancos comerciais, de cumprimento de padrões de compliance, na sua gestão corporativa, além de ser uma garantia de conformidade jurídica dos clientes, face às referidas instituições, são, também, um elemento de segurança e certeza jurídicas, assentes na protecção dos interesses das partes e mais do que isso, da própria segurança pública, se atendermos ao facto de que dinheiro mal gerido, nas mãos de delinquentes, pode colocar em risco a sociedade.

Assim, a relação do sector judicial, com as instituições financeiras, é incontornável, porquanto, a implementação de sentenças e medidas cautelares passam, também, pelas instituições financeiras. Ademais, é necessário que o sector judicial se assegure de que as suas ordens são cumpridas, mas antes estejam, de acordo com as normas de Conformidade.

É neste último aspecto que reside a nossa preocupação, pelo facto de se estar a verificar que, nem sempre, os tribunais e outras instituições auxiliares, à efectiva realização da justiça, têm tido em conta o aspecto compliance, nas operações que ordenam ou realizam, junto das instituições financeiras bancárias, para o desempenho das suas atribuições constitucionais e legais.

Os recursos humanos afectos aos tribunais e aos bancos, em concreto, podem estar a carecer de uma formação conjunta “*on job*”, para a compreensão de factos e situações de prevenção e abordagem de incumprimento das normas de compliance.

Este assunto é deveras complexo, se tivermos em conta que, do ponto de vista de legalidade jurídica ou judiciária: “todo o cidadão presume-se inocente até prova em contrário”. Todavia, no sector financeiro, apesar de vigorar este imperativo legal, há como que uma superação deste imperativo, por um outro que reside no dever de diligência reforçada, que pode antecipar juízos, quase conclusivos, de que alguém esteja a incorrer numa situação de inconformidade financeira, sobretudo em matéria de branqueamento de capitais.

Para que a instituição financeira não seja sancionada, pelo facto de não ter observado a diligência necessária, no estabelecimento da relação com o cliente, ou na realização de determinada operação financeira, a instituição deve reportar, desde a sua base de dados, às autoridades competentes, os factos suspeitos e, enquanto isso, apesar da presunção de inocência, o cliente deve ser tido como nocivo, junto da instituição financeira.

As recomendações do GAFI/FATF⁶, não sendo vinculativas, são contudo recomendáveis, dado o impacto negativo da sua inobservância, por parte do Estado incumpridor, tratando-se de um acordo intergovernamental, mas com muito peso pelo facto de, no mesmo Acordo, se poder aferir outros Acordos ratificados por Angola por exemplo o *ESAMALG*, *Eastern and Southern Africa Anti Money Laundering Group*, que reservam um espaço privilegiado no item que trata dos poderes de responsabilidades das autoridades competentes e outras mediadas institucionais, nomeadamente, sobre as autoridades operacionais e autoridades de aplicação da lei, bem como do papel da Unidade de Informação financeira, UIF, nos termos das Convenções de Viena e de Palermo.

Em 2011, fruto da primeira avaliação mútua a respeito da conformidade relativa a aplicação dos princípios estabelecidos e relativos à prevenção do branqueamento de capitais e combate ao terrorismo, o país foi considerado como não estando a cumprir as exigências do *ESAMALG*, pois foram detectadas muitas não conformidades e inconformidades parciais em 13 das 16 recomendações objecto desta instituição (http://www.ey.pt_aoassurance/formaao-no-sector-uma-prioridade-ii).

Quando a autoridade judicial aplica determinada multa, coima, caução, ou ordene o pagamento de custas de determinados processos, sob sua jurisdição, nem sempre se assegura de que o cumprimento foi feito ou venha a ser feito com dinheiro de origem não

⁶ - Importa esclarecer que, GAFI e FATF significam a mesma coisa. A diferença consiste no facto de que uma sigla (GAFI) deve ser lida em português e a outra deve ser lida em inglês, sendo que a primeira (GAFI), significa grupo de acção financeira internacional e a segunda sigla (FATF) significa, financial Action Task Force. O objecto desta instituição consiste na definição de políticas de identificação de vulnerabilidades do sistema financeiro internacional, com destaque para a prevenção da lavagem de dinheiro.

criminosa, pois ao tribunal bastará que o interessado apresente o comprovativo de pagamento, junto do banco, cujo valor se pode verificar na conta destinatária.

Deste modo, sendo os tribunais e a Procuradoria-Geral da República instituições integradas por pessoas, recursos humanos, que, também, são falíveis, pois, a simples integração de cada um dos quadros, nas referidas instituições, não é, por si só, a garantia de que a sua actuação seja justa e irrepreensível.

Daí, a razão da censurabilidade das respectivas classes, auto-regulação regulada, para além das normas comuns aplicáveis, a todos os cidadãos. E do ponto de vista do compliance, relativamente ao cumprimento das obrigações constitucionais, dos quadros que operam no sector da justiça, alguns contributos devem ser dados, no sentido da alteração de práticas, que não fazem sentido, se atendermos à dinâmica da vida mundial e à transversalidade de certas condutas, que são impostos inelutavelmente, por força das circunstâncias resultantes da vida em sociedade harmonizada e ordeira, respeitando-se, contudo, a autonomia própria dos Estados, no campo do direito e da soberania internacional.

O tema da compliance⁷ que antes parecia, apenas, aplicável à banca, é hoje, um imperativo cada vez sonante, na vida público-privada das pessoas singulares e colectivas, dadas as repercussões negativas, que podem advir da não conformidade.

Nos ordenamentos jurídicos, dos Estados, existem as constituições como instrumentos normativos no topo da pirâmide de cada legislação aplicável e deste imperativo decorrem outras normas inferiores, que nunca devem ser contrárias à Constituição e muito menos aos princípios universais consagrados na carta das Nações Unidas.

Assim é, também, a nossa a Constituição⁸ que se afigura como a primeira fonte normativa da compliance legal vigente no país, por conseguinte, toda a norma inferior a ela e que lhe seja ofensiva ou seja aplicada contra os seus comandos, é inconstitucional e, por isso, deve ser expurgada do ordenamento jurídico.

É, em consequência disso, que resultou o trabalho que se segue, no exercício de verificação de algumas inconformidades normativas e de operações materiais de determinados agentes públicos, no uso das suas competências, que nem sempre se adequam aos ditames da Constituição e, portanto, não estão em compliance.

Na academia, o dever de qualquer estudante/estudioso, não é, apenas, lançar críticas, mas sobretudo, identificar lacunas, ou insuficiências e propor a modesta solução, para que a construção de um Estado de direito que se pretende, não redunde numa desilusão.

⁷ -Entendido como conjunto de regras tendentes a conformar a actuação de qualquer servidor aos princípios, leis e regras pré-estabelecidas. Como a bússola da actuação correcta de qualquer agente público ou privado, evitando a violação do dever ser e dever fazer...

⁸ -Incluimos aqui, as normas recepcionadas no ordenamento jurídico angolano, nos termos previstos no artigo 13º da CRA.

Qualquer programa de Governo, que se faça ao serviço do Estado, só terá bons resultados, se o sector da justiça estiver muito bem servido, em termos de competências, constitucionais, legais, regulamentares, etc. Todavia, essas competências não farão sentido, se os operadores investidos nesse sector, não se dotarem de outras competências técnicas suficientes, que lhes permitam exercer o seu “múnus” de forma irrepreensível e eficaz, como é o caso a que nos propomos identificar e ajudar.

Se, aos tribunais e ao Ministério Público, é reservado o dever constitucional, de serem os operadores da justiça, por excelência, para exigirem dos demais, nos termos da lei aplicável, a justa reparação do que tiver sido feito, à margem ou contra a conformidade, então é urgente que essas instituições sejam as primeiras a garantirem, no seu seio, a transparência, lisura, legalidade, *latu sensu*, para que possam, institucional e humanamente, ter o direito de exigir, dos demais, o cumprimento do dever.

E, porque verificamos que nem sempre o agir tem sido conforme o dever ser e o dever fazer de alguns dos agentes operadores desses órgãos, o que pode criar um outro sentimento, no seio dos utentes e destinatários das suas acções, que não é o da justiça, eis a razão pela qual, investigamos sobre este assunto.

2.9 O *Compliance* e a forma de ingresso de magistrados, Recursos Humanos, ao exercício das respectivas funções, em Angola.

Relativamente à forma de admissão e empossamento de juízes, que depois actuam em nome da soberania, nos termos da Constituição, há a nosso ver, ausência de rigor no cumprimento dos comandos da própria Constituição, configurando uma inconformidade, *non compliant*, o que temos verificado.

Pois, devia existir maior rigor e cumprimento das normas e princípios de *Compliance* Constitucional, melhorando-se o actual quadro, que nos parece carecer de superação, quanto ao dever de diligência reforçada, na selecção dos recursos humanos qualificados, para agirem em nome do Estado, a quem o povo deposita toda a confiança para a gestão judicial de conflitos submetidos aos tribunais.

A Constituição da República de Angola institucionaliza a existência de tribunais. Todavia não é muito clara quanto à legitimação e provimento de juízes, para os referidos tribunais, salvo raras excepções no que respeita aos tribunais superiores, o que faz com que, seja viciada, a entrada, pela primeira vez, nos tribunais inferiores, sem que o próprio soberano o tivesse autorizado, por via dos seus representantes, quanto à legitimação daqueles que viriam exercer as funções judiciais, em nome do povo.

O legislador, por via da Lei 14/11, de 18 e Março, Lei do Conselho Superior da Magistratura Judicial, apenas faz referência aos juízes que já estejam inseridos no sistema judicial, pois do ponto de vista de recursos humanos e administrativos, não se pode nomear quem não tenha vínculo com a Instituição, ainda que de forma provisória.

Esta omissão faz com que matéria de consagração constitucional, de legitimação de cidadãos, para exercerem as funções de juízes, em primeira instância, nos tribunais inferiores, seja tratada por Regulamentos *ad hoc*, o que não é de todo modo recomendável, pois o legislador não conferiu competência regulamentar aos juízes, sobre este assunto, como tem sido até hoje. O legislador não conferiu esta competência ao poder regulamentar do Conselho Superior da Magistratura judicial, muito menos ao Instituto Nacional de Estudos Judiciais, abreviadamente, INEJ.

Quanto ao Ministério Público, tendo em atenção à Lei 22/12, de 14 de Agosto, os requisitos, apesar de os atermos insuficientes e carecerem de melhorias, para o ingresso na Magistratura do Ministério Público, o próprio legislador já teve o cuidado de o dizer, nos termos previstos no artigo 131º, ao passo que foi omissso em relação à Magistratura Judicial.

O artigo, acima referido, estabelece que o ingresso à Magistratura do Ministério Público, ocorre nos termos e condições nele previstas, ou seja: ter, o candidato, frequentado, com aproveitamento, o curso de formação no INEJ ou, excepcionalmente, nas condições explicadas nos números 2 e 3 do mesmo artigo. Até aqui, não haveria problema se a formação e aprovação ao curso ministrado, pelo INEJ, fossem alguns dos requisitos e não, o requisito.

Importa esclarecer que, INEJ, enquanto instituto de natureza administrativa, com função de formar e qualificar o formando, cujo diploma ou certificado, podem interessar ou não, a qualquer um, dos ramos da Magistratura. Logo, devia existir definição legal clara, dos requisitos de ingresso à magistratura judicial, não se limitando, apenas, a regular os que já são magistrados, como ocorre até hoje.

O grande mal a combater, em todos os sectores das instituições do Estado, está, justamente, “na porta de entrada” dos seus servidores para a prestação de serviços públicos. É aqui, onde o critério devia ser mais rigoroso. Para isso, não bastaria verificar o registo criminal, formal de cada interessado. Devia-se ir mais longe, na perspectiva do Compliance, pois só com este acto pode-se correr o risco, ou até já se correu, de ter no sector público e em funções, magistrados, com cadastros não recomendáveis, como usuários de drogas e psicopatas.

É exemplo do que afirmamos, o comunicado do Conselho Superior da Magistratura Judicial, datado de 15 de Setembro de 2020 que, sem fazer referência a qualquer Resolução do Referido Conselho e muito menos da sua Comissão Permanente, dá a conhecer à sociedade, que a Comissão Permanente aplicou ao Magistrado visado, a pena de Demissão.⁹

⁹ -Tecnicamente questionável, quanto à legalidade do processo e da medida em causa, dado que nos parece terem sido violados os pressupostos formais, quer relativos ao órgão competente, quer quanto à forma, pois o conteúdo do comunicado não é esclarecedor. Contudo não é este o nosso alvo neste trabalho, mas sim, o de aflorarmos a necessidade de melhor escrutínio de candidatos à magistratura, no que ao compliance diz respeito.

Portanto, expulsa da classe de juízes, um cidadão que havia ingressado na magistratura, há de menos um ano e de quem já se devia ter informações do seu histórico, antes de ser aceite. Isto demonstra que o tipo e a forma de diligência a efectuar para a selecção e ingresso de cidadãos, enquanto recursos humanos, para o órgão de soberania, não se devem limitar à mera informação obtida do cadastro criminal. Mas também, ao acesso, pelas instituições autorizadas, às listas restritas e classificadas, monitoráveis a qualquer momento, sem se colocar em causa, o direito e o princípio da presunção de inocência.

Julgamos que o legislador deveria acolher os critérios rígidos utilizados pelo sector financeiro, que possui “listas negras” de clientes *non compliant*, evitando-se com efeito, uma análise superficial sobre a integridade moral e não só, dos candidatos à magistratura. Este rigor é extensivo à Ordem dos advogados e outras classes profissionalizantes que prestam serviço ao público.

Escolhemos essa abordagem pelo facto de estarmos a ver o INEJ como se de uma instituição judicial se tratasse. Como se tivesse mandato que legitime aos cidadãos, de ingressarem ou não, na Magistratura.

No caso do Ministério Público, não sendo um órgão de soberania, todavia, os seus operadores equiparados aos que exercem funções de soberania, magistrados judiciais, nos termos do número 4 do artigo 187º de CRA, podemos não levantar muitos questionamentos em relação ao modo de provimento dos seus operadores, se consideramos que a Procuradoria integra a administração directa do Estado e o INEJ, a administração indirecta, pois, é um Instituto Público tutelado pelo Ministério da justiça. Ademais, como foi dito acima, o ingresso à magistratura do ministério público está, por lei definido, embora carecendo de actualização, face às exigências da hodierna.

O INEJ, nos termos dos seus estatutos, é uma instituição vocacionado à formação de magistrados, e demais operadores do sistema judicial, para conferir valências técnico-profissionais, como sendo um dos requisitos necessários, mas não o único para a aferição da qualidade. Contudo, o INEJ não é uma entidade para conferir legitimidade socio-jurídico-política aos seus formandos, à categoria de magistrados.

Apesar das fases subsequentes do estágio técnico-profissional, ministrado pelos tribunais sob auspícios dos respectivos conselhos e do próprio INEJ¹⁰, isto não é sinónimo de competência para a legitimidade de ingresso de qualquer um dos apurados, nesses estágios, para o exercício do cargo, uma vez que continua a faltar a palavra da entidade legitimadora, que é, neste caso, a da Assembleia Nacional.

É neste sentido, que achamos que a reforma da justiça, deve ser melhorada, na medida em que, apesar de realizar os concursos públicos, materialização efectiva,

¹⁰ - Importa esclarecer que apesar de os candidatos terem já saído do INEJ para o estágio, findo este, os resultados do referido estágio são rementidos ao INEJ, que consolida as pautas e publica os resultados finais. Os apurados são nomeados pelos conselhos respectivos ao exercício de cargos de magistrados, sem, antes terem integrados legitimamente a magistratura.

referentes ao ingresso de candidatos à magistratura e serviços afins, os seus estatutos estabelecem como requisitos de participação aos concursos públicos de ingresso às magistraturas, pelos interessados, os definidos nos respectivos estatutos, de cada uma das magistraturas.

Olhando para os requisitos definidos pelas referidas magistraturas, verificamos precisamos mais elementos que nos pudessem assegurar, a lisura, transparência e sobretudo que nos garantissem a observância de diligências relativas, não só à qualificação académico-profissional, mas também as de carácter de integridade moral irrepreensível, psíquicas e outras atendíveis, no quadro jurídico interno e internacional.

Notamos, em cada uma das magistraturas, a ausência de códigos de ética e de conduta previamente comunicados aos interessados e não só, bem como a ausência de elementos que pudessem aferir “ab initio” o conflito de interesses, apesar de existir a lei 7/94 de 29 de Abril, que fez alguma abordagem, quase que superada pelo tempo, sobre o estatuto dos magistrados judiciais e do Ministério público. No ordenamento jurídico vigente, actualmente, em Angola, podemos encontrar, em nosso entender, deficitariamente reguladas, as matérias de acesso às magistraturas, nomeadamente:

Nos nºs, 1 e 2 do artigo 187º da CRAº e na Lei 22/12, de 14 de Agosto, Lei Orgânica da Procuradoria-Geral da República e do Ministério Público, além dos requisitos que se definem no artigo 130º a 134º, da CRA, nomeadamente, meritocracia, cujos critérios não se acham devidamente regulados, com destaque à frequência do curso no INEJ e respectiva excepção. Não se verificam quaisquer outros mais, faltando, outros requisitos que, nos termos de Compliance, nomeadamente resultantes da aplicação da lei nº 05/20 de 27 de janeiro, Lei de PBC/CFT e das regras do GAFI, quanto à:

- a) Identificação de beneficiário efectivo de certas operações ou procedimentos, entendidos como suspeitas e aplicáveis a toda e qualquer pessoa, singular ou colectiva, que detenha directa ou indirectamente uma participação de controlo, numa sociedade comercial, independentemente do valor das acções ou participações...
- b) Implementação de procedimentos automatizados de vigilância de clientes/colaboradores
- c) Operacionalização da UIF (Unidade de Informação Financeira).

O Estatuto da Magistratura judicial, constante da Lei nº 14/11, de 18 de Março, onde deviam constar os requisitos de acesso à magistratura judicial, por se tratar de matéria de competência da Assembleia Nacional, pois nos termos previstos nas alíneas d), e) e f) do nº 1 do artigo 184º da CRA, não há qualquer competência conferida ao CSMJ, para poder regular sobre o ingresso de interessados à magistratura Judicial, em primeira instância .

Pois, o citado artigo, apenas faz abordagem em relação aos cidadãos que sendo já magistrados, ao CSMJ cabe disciplinar e a gestão, na medida em que: nomear, colocar, transferir e demitir magistrados não se confunde, com ingresso à magistratura judicial.

Para aferir o facto de que o INEJ não se deve confundir com ente de soberania que confira soberania aos magistrados judiciais, o seu estatuto na alínea a) do artigo 23º ao dizer que o CSMJ deve manter estreita colaboração com o INEJ, quererá tão-somente, o legislador, permitir a interdependência funcional, no campo da formação de magistrados e outros operadores, o que não significa que, pelo facto de os formar, o INEJ esteja legitimado a criar condições, em absoluto, de admissibilidade à classe, mas sim, uma das condições, que é a formação específica.

Como foi dito antes, a lei 13/11, de 18 de Março, da orgânica do Tribunal Supremo, bem como o respectivo Regulamento, respaldado na Resolução nº 1/14, de 29 de Agosto, nada dizem, a respeito do ingresso de cidadãos à magistratura judicial, aliás não era espectável que o Regulamento o dissesse, uma vez que esta matéria deve ser regulada pela Assembleia Nacional e, não constando da lei, não cabe ao CSMJ suprir esta lacuna, mas sim, devia solicitar à Assembleia Nacional a sua regulação. No que toca ao CSMJ, os instrumentos jurídicos existentes, apenas regulam quem já está integrado nesta magistratura.

O que tem se verificado, hoje, é a selecção ou indicação de cidadãos, angolanos, vindos das várias escolas de direito, a integrarem os tribunais, como juízes, sem qualquer legitimação do povo, representado, pelo detentor do poder de soberania, em cujo nome se julga, confundindo a consagração constitucional da institucionalização dos Tribunais, com a consagração do provimento de pessoas para os mesmos, aplicando -se leis inferiores à Constituição para a ocupação de lugares de soberania Constitucional, que são os tribunais. Tinha de ser a lei, em sentido formal, a dizê-lo.

O modo de provimento, ingresso, de juízes, desde a base, devia ser, necessariamente, validado por um órgão representativo do Povo ou constar da lei, como acontece com os Magistrados do Ministério Público, para garantir maior conformidade constitucional, por isso, julgamos que não basta ter-se vindo de uma formação académica, secundada pela formação do INEJ¹¹, para que se adquira a qualidade de ente soberano.

Uma coisa é a formação como uma das ferramentas necessárias para o exercício dessas funções e outra coisa é a legitimidade para ser juiz, bem como o modo de se chegar a sê-lo. Coisas totalmente distintas e distantes.

Da nossa análise aos estatutos do INEJ, resulta alguma contradição entre a natureza e missão da instituição e o seu âmbito de aplicação. Pois, lê-se no seu artigo 1º “... INEJ é uma pessoa colectiva pública do sector administrativo, que tem por missão

¹¹-Cfr: INEJ (Instituto Nacional de Estudos Judiciários, criado nos termos do Decreto Presidencial nº 84/15, de 5 de Maio).

assegurar a formação dos quadros necessários aos exercícios da actividade jurisdicional e das demais funções específicas no domínio da justiça...”.

Para realçar o que vimos analisando, está o facto de estar claro na alínea k) do artigo 26º da Lei do Conselho Superior da Magistratura Judicial, a expressa necessidade deste órgão manter a estreita cooperação com o INEJ, participando na vida académica daquela instituição, por via de um Representante do CSMJ. Isto para concordarmos com a ideia vertida nos estatutos do INEJ, pela qual se depreende que o mesmo não é uma instituição judicial, mas sim, académico-profissional, para o sector da justiça e, por isso, não devia tratar de matérias de ingresso de cidadãos à magistratura, pois sua missão é, apenas, formar.

Quer dizer que o INEJ, não integra o sector judicial e nem tem funções jurisdicionais, mas sim, funções administrativas, cujas atribuições estão previstas no artigo 4º dos seus estatutos, donde resulta que o seu cerne é, sempre, a formação no sector da justiça.

É, justamente aqui onde achamos residir o problema da confundibilidade do INEJ, com uma Instituição equiparada a um órgão de soberania, que não corresponde ao seu estatuto. Pois, nos termos da Constituição, o órgão com competência para a gestão e disciplina da Magistratura Judicial, é o seu Conselho Superior, nos termos previstos nas alíneas, e) e f) do artigo 184º da CRA e no preâmbulo e artigo 1º da Lei 14/11, de 18 de Março, Lei do Conselho Superior da Magistratura Judicial. Entenda-se, gestão de quem já lá está inserido porque só é magistrado quem o é por lei, e não quem visa sê-lo. A primeira condição para merecer a disciplina deste Conselho é ser Magistrado, independentemente da categoria.

Claro, está, que é necessário fazer uma leitura correctiva ao termo “nomear” referido na citada alínea e), dado que este acto, de nomeação, é de um órgão singular e nunca colegial. Pois nomeação é feita por via de acto administrativo de um órgão unipessoal, ao passo que eleição/deliberação é concretizada por um acto colegial de votação.

Todavia, interessa-nos perceber que o legislador não deixou que a matéria de ingresso, à magistratura, fosse tratada fora do seu consentimento e reserva. Tal facto, somente é reservado à Constituição e à lei, como se percebe da leitura da alínea e) do artigo 184º da CRA.

O legislador nem permitiu que o Conselho delegasse este poder a terceiros. Curiosamente, a Lei 14/11, de 18 de Março, do Conselho Superior da Magistratura Judicial, retoma, nos termos das alíneas e) e f) no seu artigo 23º, aquilo que já está estatuído na Constituição, não se dando, por isso, a terceiros, a possibilidade de exercitar matéria de reserva absoluta da Assembleia Nacional.

Contudo, fazemos uma nota aos estatutos do INEJ, ao contradizer a sua natureza e missão no artigo 1º, bem como as suas atribuições, no artigo 4º. Pois, o previsto no seu artigo 36º, não só contraria o próprio objecto, como viola a Constituição e a lei, ao tratar

de matérias de reserva de lei, em sentido formal, matérias às quais, a Assembleia Nacional, atribui, apenas, aos Conselhos Superiores das Magistraturas, sem permitir que estes Conselhos terceirizassem estas competências por serem matérias que a lei não permite delegar, nos termos do previsto nas alíneas d) e h) do artigo 164º da CRA.

O diploma que aprova a existência do INEJ é infra-constitucional, Decreto Presidencial, competentemente aprovado e que visa regular uma instituição não judicial, mas sim, administrativa, sob tutela do Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos. Não se deve fugir do seu objecto e âmbito estatutários, sem nunca extravasar os seus limites, pois, as matérias de ingresso às funções jurisdicionais devem ser tratadas por Lei, em sentido formal, Lei da Assembleia Nacional.

Portanto, às matérias de concursos públicos de ingresso às magistraturas não parece constar dos estatutos do INEJ, mas sim, da lei estatutária das magistraturas judicial e do Ministério público CSMJ, por imperativo constitucional e por se tratar de matérias reservadas à Assembleia Nacional.

Acontece, porém, que entre as competências do Conselho Superior da Magistratura Judicial, a lei atribui a este, Conselho, a competência de “nomear, colocar, transferir e demitir os Magistrados da Magistratura Judicial.”

Portanto, do ponto de vista do rigor, da consagração constitucional, esta competência de nomear os magistrados judiciais pelo CSMJ é inexistente, nos termos da alínea a) do artigo 23º da respectiva lei, que aliás, na alínea e) do mesmo artigo acaba por confirmar a nossa posição, no que se refere à nomeação de Juízes Conselheiros do Tribunal Supremo, pelo Presidente da República, sob proposta do CSMJ, como estatuído no número 3 do artigo 181º da CRA. O acto de nomeação não pode ser colegial e nesta medida, o Conselho Superior da Magistratura Judicial deve adequar à Constituição as suas competências e atribuições.

Nesta perspectiva, o Ministério Público, nas suas múltiplas tarefas, como garante e fiscal da legalidade, se tivesse o “Observatório Legal”¹², ou mesmo os próprios juízes, teriam a obrigação de tratar da conformação das normas inferiores e contrárias à Constituição e às leis, assim como teriam diligenciado, em fórum próprio, corrigir outras ilegalidades graves, que se verificam no sector, no quadro do Compliance constitucional.

O problema da legitimidade e da legalidade da do ingresso de candidatos à magistratura judicial, já não se coloca em relação aos cidadãos que sejam magistrados judiciais, pois, para este desiderato a Constituição conferiu ao CSMJ competências para

¹² Em nosso entender, chamar-se-ia Observatório Legal, o departamento ou direcção a quem os Estatutos de cada instituição aqui retratadas, pudessem confiar a tarefa de monitorizar, organizar, sistematizar e sincronizar numa plataforma informática, todas as leis em vigor, regulamentos delas dependentes e banir as incongruências e contradições que as normas inferiores à Constituição ou aquelas previstas nas leis que se contradigam, venham a ser, imediatamente, identificadas sugerindo a sua adequação à Constituição, vigorando o princípio da lógica e do respeito pela hierarquia das leis.

a gestão e disciplina da magistratura judicial, nos termos definidos na CRA e na respectiva Lei, embora careça de melhorias.

Caso se pretenda que o CSMJ trate das matérias de ingresso de candidatos à magistratura judicial, então o legislador deverá fazê-lo, tal como o fez, com a Magistratura Ministério Público. Pois, o assunto não deve ser tratado por regulamentos pontuais, de um órgão a quem a Constituição e lei não atribuíram esta competência, nos termos em que o faz.

Contudo, não há melhor órgão a conhecer do assunto que o Conselho em causa, pelo que deve ser feita a alteração correctiva ao Estatuto dos magistrados judiciais, com o fito de regular, também, esta zona que nos parece cinzenta, acabando por “beliscar” a conformidade do recrutamento dos recursos humanos desta instituição, o sector judicial, pois, julgamos que o espírito é o de se atribuir as referidas competências ao CSMJ, ideia da qual partilhamos. Porém, com a necessária adequação à Constituição e à lei.

Mutatis mutandis, este entendimento aplica-se ao Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público, nos termos do preâmbulo e do artigo 1º da lei 15/11, de 18 de Março, lei do Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público. Outro facto digno de realce e atendendo o previsto no artigo 181º, Constituição, que parece transmitir uma ideia de incongruência.

Pois relativamente ao provimento de entes para o sector judicial, ao permitir que por um acto administrativo, o Presidente da República, nomeie os juízes Conselheiros dos Tribunais Superiores. Todavia, o mesmo acto administrativo de nomeação, já não se aplica, no caso de haver necessidade de se demover um determinado juiz, objecto de nomeação anterior, violando-se o princípio do paralelismo da forma. Ou seja, parece-nos existir uma inconformidade de coerência Constitucional, quando, quem nomeia um determinado juiz, já não o pode exonerar. Grave incongruência constitucional.

Do ponto de vista do “Compliance constitucional” seria mais eficaz, que não existisse o acto de nomeação, nem de exoneração de juízes, por parte do Presidente da República, em homenagem ao princípio da separação de poderes, se o argumento é o de se evitar ingerência ou interferência do Presidente da República, nos poderes dos outros órgãos de soberania.

Apesar de haver liberdade jurídico-política de se legislar, esta liberdade não pode colocar em causa os princípios jurídicos básicos da coerência e do paralelismo de forma no tratamento de determinados assuntos constitucionais, como é o caso. Esta prática de nomeação pelo Presidente da República tem sido aplicada, apenas, para a nomeação do Presidente do Tribunal Supremo e do seu Vice-Presidente, bem como outros juízes de tribunais superiores, que também devia servir para a exoneração dos mesmos.

Ora, existe um princípio jurídico segundo o qual, “quem pode mais, pode menos” ao lado deste, existe, ainda, outro de natureza jurídico-administrativo, segundo o qual, a competência para nomear deve ser a mesma para exonerar.

No caso previsto no nº 2 do artigo 181º da CRA, que permite a nomeação de Juízes Conselheiros e de Juízes Conselheiros-Presidentes de todos os Tribunais Superiores, pelo Presidente da República, não se aplica à exoneração de qualquer um deles, a mesma forma do seu provimento alegando-se separação de poderes, o que é uma clara contradição constitucional, relativamente ao tratamento dos RH visados.

De tudo o que foi dito acima, fica claro que falta melhorar a redacção da consagração Constitucional desse artigo, pois transmite a ideia de contradição, uma vez que quem nomeia, deve exonerar, havendo motivos para o efeito. Ou, seja, a separação de poderes, não deve violar o princípio do paralelismo de forma dos actos do Presidente da República, que tem poderes para nomear juízes para o exercício das suas funções, contudo, sem a possibilidade jurídica de os exonerar.

Transmite-se uma outra ideia de ter havido alguma falta de compreensão do alcance do princípio de separação de poderes, na medida em que existem três órgãos de soberania e cada um deles é soberano em relação aos outros. Urge a necessidade de se ir estudando a forma de se corrigir tais inconformidades constitucionais, estatuidando com clareza, as competências dos órgãos de soberania, bem como a sua relação na interdependência funcional, enquanto recursos humanos, investidos nos poderes de entes públicos.

É nosso entendimento, que a norma constitucional deva ser revista, numa eventual revisão constitucional, atribuindo-se ao Presidente da República, apenas, poderes de empossamento dos juízes dos tribunais superiores, eleitos pela Assembleia Nacional, independentemente de ter havido, previamente, eleições nas respectivas classes *inter pares*, e nos termos da lei aplicável. Entendemos que cabia ao Presidente da República confirmar, apenas, os eleitos *inter pares*, na qualidade de mais alto magistrado da nação e guardião principal da constituição.

Diferente, é afirmar que o Presidente da República possa indicar um, ou mais candidatos para integrar estes órgãos, mas mesmo assim, este candidato deve obedecer ao escrutínio da Assembleia Nacional, na nossa análise.

Outrossim, a falta de escrutínio e de critérios objectivos mais apertados, rigorosos e transparentes, bem como a ausência de “*devidas diligências*” nos tribunais, da base ao topo, para que se impeça a existência de alguns magistrados, cujo cadastro tenha sido non compliant, para o exercício das funções tão nobres em nome do povo.

Ademais, candidatam-se estudantes das universidades e escolas afins, o que em princípio julgamos ser bom, para frequentarem uma formação inicial no INEJ, finda a qual, os aprovados, são nomeados juízes pelo Conselho Superior, aplicando-se, *mutatis mutandis*, para os Procuradores.

Para o efeito, o processo serve-se dos requisitos estabelecidos na Lei 13/11, de 18 de Março, mormente, o estatuído nos artigos 1º e 2º do referido diploma legal, isto para os juízes do Tribunal Supremo, no CSMJ.

Julgamos que o escrutínio, aos juízes ou aos candidatos a juízes, deve ser o mais completo possível e publicamente conhecido, quanto ao rigor e à transparência, não só da documentação que os mesmos apresentam, mas também, pela sua imaculada condição de vida, até à data da submissão das suas candidaturas, abrindo espaço de acesso à base de dados de informação pessoal, reservada e sincronizada, nos termos da lei, sobretudo, quanto aos requisitos qualificados de recurso humano que servirá aquela instituição de quem se exige, quase ao dobro, a pureza no agir, ser, estar e parecer, perante a sociedade, cujo serviço deve beneficiar.

Feito como ocorre hoje, o provimento destes agentes públicos confunde-se com a aquisição de poderes de soberania por determinados cidadãos, juízes que trabalharão em nome do povo, sem que fossem eleitos e empossados pelos representantes legítimos do povo, ou seus mandatários, nos termos da Constituição e da lei, preterindo-se, assim, o escrutínio público que devia ocorrer, previamente, por via dos representantes do povo, que é a Assembleia Nacional ou órgão similar.

É necessária a uniformização de processos de transparência, para o exercício de cargos públicos, mormente, no sector judicial, na medida em que, por exemplo, para o Provedor da justiça, que nem pratica actos judiciais, mas apenas os de natureza recomendativa, é imperioso que seja eleito e tome posse perante a Assembleia Nacional, e, por maioria de razão, o ingresso de juízes e seu empossamento devia resultar de uma validação de um ente soberano, AN/ou similar¹³.

A Constituição dedicou atenção expressa no que concerne ao acesso de magistrados aos tribunais superiores, como se pode ler do nº 2 do artigo 187º e, ainda o referido na alínea c) do nº1 do artigo 184º. Não faz nenhuma referência sobre o ingresso de cidadãos aos tribunais inferiores.

Tanto quanto nos foi dado a perceber, quer a lei 13/11,18 de Março, a lei 2/15, de 2 de Fevereiro da Orgânica do Tribunal Supremo, bem como a lei que estabelece os princípios e regras gerais da organização e funcionamento dos tribunais comuns, assim como a lei 1/16, de 10 de Fevereiro, que estabelece e regula a organização, a competência e funcionamento dos tribunais da relação, e, igualmente, a lei 14/11, de 18 de Março, do Conselho Superior da Magistratura judicial, todas elas, não falam, de forma clara, de como se deve processar, o ingresso à magistratura judicial, de cidadãos interessados, no seu todo, pois estas leis, quase que se restringem a quem já faça parte do quadro das instituições em causa.

Contudo, timidamente, vemos uma norma na lei 14/11, de 18 de Março, acima citada, alínea g) do artigo 23º que se refere a umas das competências do Conselho Superior da Magistratura judicial, que diz: “propor e acompanhar, através de um representante do Conselho, os critérios de recrutamento, selecção, formação e ingresso de juízes”.

¹³ -Quando falamos de ente similar à Assembleia Nacional, estamos a reflectir por antecipação, a possibilidade de se estender este poder às assembleias autárquicas/ municipais

Todavia nada diz quanto ao órgão ou seu titular a quem se deve dirigir a referida proposta e de quem se trata. É dos poucos momentos, em que a lei se refere, aos eventuais candidatos ao exercício de funções judiciais, ao que julgamos que se devia melhorar e clarificar a redacção¹⁴.

A nosso ver, apesar de se reconhecer a relevância dos Conselhos Superiores, quer da Magistratura Judicial, como a do Ministério Público, por serem as entidades que lidam com este assunto, na perspectiva de quem já funciona no sector, o ingresso de candidatos de quem se trata, enquanto capital humano, que devem integrar o sector judicial, não devia, apenas, depender da frequência das aulas e consequente aprovação do candidato pelo INEJ, tal como não resulta do seu estatuto e de nenhuma lei angolana.

A vocação do INEJ não está a ser cumprida como devia e, a nosso ver, ao abrir e realizar os concursos públicos de ingresso às magistraturas -reiteramos- estaria a exercer funções que a lei não lhe conferiu, por se tratar de tarefa que não se define por Decreto/Resolução, mas sim por lei.

A forma como ocorre, hoje o ingresso de novos candidatos às magistraturas, em que, os interessados chegam a estas funções passando pelas formalidades administrativas iniciais seguidas de três momentos distintos, nomeadamente: a) formação teórico-prática, ministrada pelo INEJ, cuja avaliação é determinante para o estágio técnico profissional, provido, junto dos tribunais, seguindo-se a nomeação dos apurados pelos respectivos conselhos, o que parece estar a igualar, as competências de quem nomeia, com as de quem forma os referidos candidatos, contra a legitimação.

Deviam existir dois momentos: o primeiro, momento, que entendemos ser o administrativo, que integra elementos formais de formação académico-universitária e técnica, esta última ministrada pelo INEJ. Este momento existe e ocorre actualmente e entendemos que está em conformidade. O segundo, que seria o da legitimação soberana dos apurados durante a formação, a serem validados por uma entidade de soberania, antes da investidura nas funções de magistrados. A nosso ver, não existe porta de entrada, legitimamente instituída.

Não é tarefa do CSMJ, nem do CSMMP, regular actos referentes a quem não esteja integrado na magistratura judicial, ou do Ministério Público, na medida em que o objecto desses dois conselhos é a disciplinas dos magistrados, aqueles que já se acham inseridos nos sectores.

Noutras palavras, não fazem parte da família de magistrados e não devem ser regulados pelos Conselhos das respectivas Magistraturas. Estes, os Conselhos, podem ser chamados a participar da identificação e definição de requisitos, tal como ocorre com a elaboração do orçamento, mas nunca serem os Conselhos a tratar de assuntos de legitimação de quem deve ou não entrar na magistratura.

¹⁴- (... propor à Assembleia Nacional, os nomes de candidatos apurados tecnicamente pelo INEJ, para concorrerem à magistratura).

Quanto ao acesso à magistratura judicial, a julgar pela legislação actual, não se vislumbram normas, claras e objectivas, aplicáveis a qualquer cidadão interessado, que queira ingressar, pela primeira vez, na magistratura judicial. Abundam normas regulatórias para quem já se encontra inserido no sistema. Aliás, é para estes que os Conselhos Superiores das respectivas Magistraturas existem, mas quase, ou nada se verifica quanto ao ingresso dos novos.

Conforme se pode ver, materialmente, o INEJ, no tocante à introdução de cidadãos na magistratura, funciona, não só como uma entidade de formação, mas também, como entidade que confere legitimidade de soberania, para o ingresso de candidatos à magistratura judicial, o que não está correcto, a nosso ver.

Aqui chegados, sugerimos que o elemento final fosse a “palavra” da Assembleia Nacional ou entidade a quem esta, por lei, ordenar que o faça, nos termos da Constituição.

Aliás, em relação à Magistratura do Ministério Público, o legislador foi mais preciso e incisivo, tendo previsto alguns requisitos, embora poucos, na nossa opinião, conforme a Lei 15/11, de 18 de Março, do Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público, ao contrário da regulação do acesso à Magistratura Judicial, que nos parece quase deserta, relativamente a quem pretenda ingressar, pela primeira vez, na jurisdição comum.

O que dá espaço ao que temos vindo assistir, facilitação de parentes e amigos de alguns magistrados e não só, a entrarem para a magistratura, sem a observância dos requisitos necessários, compagináveis com a transparência e conformidade, no seu escrutínio, o que permite que existam, no sector, magistrados non compliant.

E, mesmo ao nível da formação, superação e promoção dos magistrados, devem existir critérios objectivos, prévia e competentemente regulados, com os termos de referência devidamente expressos e do conhecimento geral, pois se trata do sector do qual, se espera a maior transparência e lisura possível.

Julgamos que o INEJ é muito importante para a formação e até influencia bastante, na selecção de eventuais agentes para sector da magistratura, mas não tem a competência de conferir legitimidade soberana aos candidatos à magistratura judicial.

Possui competência de dotar aos concorrentes, admitidos à formação, qualificação técnico-profissional, para que, uma vez inseridos, tenham as valências necessárias para o exercício das suas funções, cujo provimento deverá resultar de uma lei, que deverá fixar os termos e condições de elegibilidade para as respectivas magistraturas, o que não acontece, hodiernamente, sobretudo, na primeira instância.

Não deixamos de fazer uma nota, ainda que breve, pelo facto e o Director do INEJ ser um magistrado judicial que ironicamente, e apesar de ser juiz, em pleno exercício das suas funções, é ainda nomeado pelo Ministro da Justiça e dos Direitos Humanos, para o exercício de funções de Director do INEJ. Ou seja, um recurso humano que não integra o sector do executivo, a ser nomeado por um membro do Executivo.

A nosso ver, nem o Ministro de tutela do INEJ, nem o CSMJ, têm competência e legitimidade de nomearem, para o INEJ, um juiz em pleno exercício das suas funções, na medida em que:

- O Ministro da Justiça e dos direitos Humanos é auxiliar do titular do poder executivo, que dirige o departamento ministerial que tutela o INEJ, que por sua vez integra a administração indirecta do Estado. Logo, o INEJ, não é uma instituição do sector judicial, mas sim uma instituição de natureza administrativa do Estado, cujo fim é a formação e superação de quadros do sector da administração da justiça.
- O juiz integra órgão de soberania distinto do executivo. Logo o Ministro não deve nomear um magistrado para funções administrativas, sem que este tenha abdicado, antes, da sua condição de juiz, evitando-se, assim coabitação de direitos e obrigações incompatíveis, nos termos previstos no número 5 do artigo 179º da CRA, aplicando-se o mesmo critério, aos magistrados do Ministério Público, nos termos previstos no número 4 do artigo 187º, também da CRA.
- Como um juiz, em pleno exercício das suas funções pode ser nomeado a integrar um órgão não soberano, sem que antes tivesse abdicado da sua qualidade de Juiz?
- Como o CSMJ e o CSMMP permitem que um dos seus magistrados exerça funções de gestão estranha à sua vocação e limitação constitucional?
- Não se estará a confundir a interdependência funcional de instituições do Estado, com usurpação de competências que pode estar implícita ou mesmo explícita, nestes actos?

Não poderia colocar-se a hipótese de ser um dos conselhos das magistraturas a nomearem magistrados para aquela instituição da administração indirecta do Estado, tratando-se de um magistrado. Também não o podem fazer, por não resultar da constituição, nem da lei de cada uma das magistraturas, pois os respectivos conselhos regulam a gestão e disciplina dos magistrados e não a intromissão na gestão de instituição alheia ao seu objecto. Daí propormos que a reforma da justiça alterasse este estado de coisas adequando-as à conformidade Constitucional.

2.10 Listas Negras de Colaboradores e Clientes Susceptíveis de Diligências.

No tocante à integridade de dados, sua gestão, disposição e utilização, do ponto de vista do compliance, contrariamente à legalidade estrito senso, parece existir uma contradição entre o dever ser e o ser, o dever fazer e o fazer, em homenagem ao princípio da presunção de inocência, se comparado ao princípio da diligência reforçada à que as instituições financeiras bancárias e não só, são obrigadas, nos termos das recomendações do GAFI e, em obediência aos comandos dos órgãos das Nações Unidas ou outras, por esta autorizadas, a conservar e utilizarem listas de nomes de pessoas singulares e colectivas suspeitas de práticas de crimes de branqueamento de capitais, vulgo lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo, armas de destruição em massa e/ou crimes conexos.

Por essa via, as instituições obrigadas têm, no seu seio, listas permanentemente actualizadas e de prévio monitoramento, que em termos de compliance preenchem o elemento de diligência reforçada, evitando colocarem-se à pré-disposições de sanções decorrentes de eventual incumprimento dos comandos dessas recomendações. Contudo, vezes sem conta, temos estado a verificar que pessoas são colocadas no ambiente de suspeição, quer porque são PEP's, quer porque têm relação jurídica com estes ou ainda tenham realizado operações financeiras com instituições ou sujeitos, na forma que obriga tal diligência.

Porém, a diligência em relação ao assunto acima referido deve respeitar, não só as recomendações do GAFI e órgãos similares, mas também os princípios imperativos da ordem jurídica, um dos quais, o da presunção de inocência, evitando-se, por isso, que a existência de listas de pessoas suspeitas no quadro de Compliance, extravase os limites elementares da presunção da inocência, sem que isto se traduza na permissibilidade de acomodação ou estabelecimento de relação com pessoas suspeitas.

Do ponto de vista jurídico, questiona-se a licitude da existência de ‘listas negras’, nas instituições financeiras que, a partida quase que presumem culpados aqueles que se achem catalogados nelas. Outrossim, importa que as instituições tenham, no seio, dos seus colaboradores incutida a cultura de utilização correcta de dados sujeitos a seguimento obrigatório, que não se traduza no risco reputacional e até no crime, em relação aos lesados, cujas sanções podem também comprometer a instituição.

Portanto a existência de listas de pessoas sujeitas a diligências reforçadas deve, sempre que possível, ter o respaldo da lei, com a efectivação decorrente das normas internas, mas sempre no espírito da auto-regulação regulada.

Angola, sendo membro da comunidade internacional e subscritora da Carta da Nações Unidas, respeita e aplica as decisões e recomendações dela decorrentes, bem como as decorrentes dos órgãos que emanam das convenções internacionais multi e bilaterais, que não contradigam o espírito das recomendações das Nações Unidas.

Nestes termos, o cumprimento das recomendações, sobre a aplicabilidade das regras de Compliance, encontra acolhimento na Lei 5/20, de 27 de janeiro, sobre a prevenção, combate ao branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo e armas de destruição em massa, além de outros instrumentos jurídicos que integram anexos destes trabalhos.

A “due diligence,” deve ser entendida, aqui, como um conjunto de procedimentos de levantamentos e análises de informações de terceiros, no tocante aos vários aspectos, como laboral, fiscal, reputacional, entre outros, para aferir a integridade de pessoas singulares e, até colectivas, no estabelecimento de relações de qualquer natureza, mormente a comercial. No fundo, este processo de saber com quem estamos a estabelecer relações jurídicas, de variados domínios, é uma forma mais eficaz de combate à corrupção dos processos realizados nas instituições.

2.11 Sistema Informático de Controlo Pré-Estabelecido de Alertas

Neste particular e atendendo à dinâmica da ciência, nos nossos dias, não há desenvolvimento de instituições, sobretudo quanto à gestão, sem a existência de ferramentas informáticas e/tecnológicas que permitam remotamente a interligação do pessoal e agentes de trabalho, no ambiente da gestão em si e nas relações entre estes com outras instituições relacionadas. Assim, recomendam as boas praticas, que para se evitarem abusos, mitigarem-se riscos e prevenir danos, os gestores devem investir nas tecnologias de informação, sua utilização, seu controlo e responsabilização, pelo seu mau uso.

O estabelecimento de mecanismos de alertas, no sistema informático e noutras plataformas de comunicação, existentes, deve ser um elemento-chave, no quadro do balance score card, para permitir o conhecimento pontual, oportuno e útil, dos eventos nocivos à gestão, acrescidas de estabelecimento de níveis de competências, devidamente informatizados, que impeçam a fraude aos colaboradores e agentes estranhos à instituição.

Tal procedimento implicaria, entre outros elementos, a avaliação de riscos e identificação dos requisitos aplicáveis, o treinamento na comunicação, mecanismos de denúncia protegida, auditoria e monitoramento sistemático, bem como responsabilização exemplar. Outrossim, para se tornar efectivo o que antes dissemos, seria necessário regular:

- o acesso à colecta de dados, o tipo de dados acessíveis, a finalidade, princípio da limitação da sua utilização, princípio da segurança ao back-up de informação, entre outros.

- Considerando a obrigação de observância das normas emanadas pelas Nações Unidas e por outras organizações reconhecidas para o efeito e, atendendo à gravidade que

a inobservância das regras do Compliance acarrecta, como por exemplo, participação inconsciente ou não, no crime de branqueamento de capitais, matéria tratada, pela primeira vez, na Convenção de Viena de 1988, nos termos da alínea b) do art. 3º.

É imperiosa, a existência de compliance que atenda exclusivamente às ferramentas informáticas das instituições, com a facilidade de aceder a toda a informação dos colaboradores, que façam do local de serviço, o meio para a cultura de criminalidade multifacetada, mormente a violação do sigilo e utilização indevida de dados e outros bens jurídicos protegidos.

2.12 O Compliance e o Papel dos Magistrados, Face à Gestão Financeira, Patrimonial e de Recursos Humanos do Sector, em Angola.

Neste capítulo, analisamos as questões de conformidade, pelo facto de juízes, titulares de todos os tribunais, em Angola, serem de facto e ao mesmo tempo, juízes e gestores de matéria administrativa, financeira, patrimonial e de recursos humanos, sem se ignorar a existência da autonomia financeira e administrativa dos tribunais em relação aos outros órgãos do Estado, como prevê a Constituição, no seu artigo 178º.

Nos termos dos padrões internacionais a boa administração da justiça é um bem jurídico protegido, atendendo que a corrupção consubstanciada em pequenos actos negativos que obstruam, deneguem, retardem ou dificultem o acesso à boa administração da justiça, pode ser entendida, à semelhança do pequeno traficante de droga, traficante de influência, o funcionário corrupto ou aquele que utiliza indevidamente os recursos que seriam para o sector, todos estes concorrem para a violação das regras de Compliance, individualmente considerados, de onde resulta a qualidade censurável da justiça administrada aos cidadãos.

Daí, a necessidade de existência de regras e princípios de qualificação dos Recursos Humanos, na forma mais rigorosa, para a garantia da imparcialidade e do sentido da justiça. Canas Vitalino, 2020).

A realidade em Angola, configura uma separação de tarefas, formalmente em termos constitucionais e legais, quanto à gestão financeira e patrimonial, mas, infelizmente, a prática demonstra que existe uma situação de gestão putativa de facto, amparada por normas inconstitucionais e até mesmo infra constitucionais como é o caso da Resolução nº 1/14, de 29 de Agosto que aprova o Regulamento do Tribunal Supremo, cujo conteúdo de algumas das suas normas está em clara contradição ou até, se quisermos, em usurpação de poderes constitucionais, da Assembleia Nacional.

Esta situação, que coloca o poder judicial a tratar de assuntos não permitidos pela Constituição, não tem merecido reprovação pública dos investigadores académicos, nem dos fiscais da legalidade, em sentido restrito, um pouco pelo facto de existir, socialmente, uma ideia de irrepreensibilidade dos magistrados. Todavia, tal, não significa que numa

era como esta, em que se deve dar uma nova imagem ao sector da justiça e ao país, não se tenha a coragem e a humildade suficientes, cabíveis intelectualmente, para que sejam apontados caminhos novos, que se compaginem com maior rigor, nos paradigmas da Constituição.

É, claramente, sabido qual é a função de um juiz: << *jus dicere-dizer direito*>>, que se traduz na gestão e prática de actos judiciais e não de actos sindicáveis pelos próprios tribunais em matéria que a Constituição e a lei, não lhes confere, nem lhes reconhece tal competência. E que não se confunda, a ideia de gestão judicial, com a de gestão financeira, patrimonial e de recursos humanos, na vertente de alocação de fundos passíveis de administração, de conflitualidade e prestação de contas, *accountability*.

Uma coisa é gestão judicial, que pressupões necessariamente, quatro elementos, nomeadamente: planeamento, organização, direcção e controlo da classe e seus actos judiciais, outra coisa é a gestão de recursos que pressupõe não só, a gestão financeira e patrimonial, mas também a de Recursos humanos, à qual se acresce a própria gestão de programas, nos quais se destacam, a implementação das políticas e de operações de rotinas, mormente as tecnológicas e redes informáticas com relevância no planeamento judiciário e eficácia nos procedimentos (Matos, José et all. 2015). Esta tarefa concorre para a realização da justiça, mas não se constitui numa tarefa jurisdicional e, portanto, não se deve atribuir aos juizes.

No nosso ordenamento jurídico, quer a lei 13/11, de 18 de Março, da Orgânica do Tribunal Supremo, quer a Resolução nº1/14, de 29 de Agosto que aprova o Regulamento da Lei Orgânica do Tribunal Supremo, dão conta da existência formal da autonomia administrativa e financeira do Tribunal Supremo tal como previsto na Constituição da República de Angola, dispondo, o Tribunal, de orçamento próprio, no Orçamento Geral do Estado, nos termos do artigo 7º da Lei acima citada. Todavia, no artigo 2º da mesma lei 13/11, está estatuído que o Tribunal Supremo é a instância judicial superior da jurisdição comum.

Facilmente se vê a contradição entre a gestão do orçamento e a gestão da jurisdição do próprio tribunal e do sistema judicial, que têm atribuições diferentes. É importante, que nos lembrarmos do papel do Tribunal Supremo e do seu Presidente que é distinto do papel do Conselho Superior da Magistratura Judicial e do respectivo Presidente, que não é um papel jurisdicional, mas sim, gestão administrativa da actividade do Tribunal e dos seus membros, o CSMJ. Ambas instituições têm orçamentos próprios consagrados no OGE, cuja gestão não deve competir ao juiz, mas a um outro ente que a lei deverá determinar.

Talvez fosse a ideia de existência de orçamentos próprios, que terá induzido em erro alguns aplicadores da lei, de acharem que com a mera consagração orçamental e autonomia financeira, estivesse consagrada, também, a autorização para os titulares dos tribunais serem gestores dos respectivos orçamentos. Se for este o pensamento, achamo-

lo não correcto, na medida em que as competências não se presumem. Devem decorrer da lei.

A Constituição consagra a autonomia administrativa e financeira, em relação aos demais órgãos do Estado, mas não diz que os juízes devem ser os gestores materiais dos referidos orçamentos, pois estaria a contradizer-se, uma vez que a mesma é clara quanto à actividade dos juízes, como resulta da leitura do nº 5 de artigo 179º da CRA.

A Resolução nº 1/14, de 29 de Agosto, do Conselho Superior da Magistratura judicial deve ser adequada à Constituição, pois está a atribuir a um órgão, agente público, de soberania, competências inexistentes na Constituição e na lei, pois o previsto na alínea j) do seu artigo 3º, não encontra acolhimento na Constituição e na lei, na medida em que: “*gerir o orçamento e administrar o Património do Tribunal*”, não é tarefa do juiz.

Em nosso entender, diz-se, indevidamente, que o gestor do Tribunal Supremo é, actualmente, o Secretário-geral do referido Tribunal. Dizemos indevidamente, porque na legislação aplicável, este entendimento não tem acolhimento, na medida em que no Regulamento da Lei Orgânica do Tribunal Supremo está expresso, que, entre outras competências, do Presidente do Referido Tribunal, cabe-lhe, igualmente, gerir o orçamento e administrar o património do Tribunal.

Ora, um simples exercício de hermenêutica jurídica, ao Regulamento da lei 13/11, de 18 de Março, facilmente nos pode levar a entender que o gestor material do Tribunal Supremo é o seu Presidente. Colocando-o numa contradição entre o seu dever e os seus actos, nos termos previstos na Constituição e na lei.

Esta contradição não pode continuar a ser prática, nos dias que correm, não só por ser inconstitucional, mas, sobretudo, porque há necessidade de as instituições e seus gestores serem consequentes com os seus objectivos e que transmitam, socialmente, o sentimento de conformidade. Pois a missão do Tribunal é administrar a justiça e a função do juiz é jurisdicional, como resulta da própria Constituição.

E nesta qualidade, de gestor público de outras tarefas, que não sejam as conferidas pela Constituição, nos termos do previsto no nº 5 do artigo 179º da CRA, que o juiz incorre na violação desta norma.

Pois gerindo outros assuntos, contrários à sua vocação constitucional, além de violar os imperativos constitucionais e legais, estaria, ainda, a sujeitar-se à prestação de contas, sobre matérias alheias à sua missão.

Importa realçar o facto de a Resolução nº1/14, de 29 de Agosto, que aprova o Regulamento da lei Orgânica do Tribunal Supremo, atribuir ao Secretário-geral deste Tribunal, a função de orientar o seu funcionamento, sob superintendência do Presidente do Tribunal e, ainda, coordenar e exercer a gestão administrativa, financeira e de recursos humanos, nos termos das suas alíneas a) e b) do artigo 25º em contradição ao previsto nas alíneas h) e j) do artigo 3º do mesmo diploma.

Mais uma vez, parece-nos, urgente rever a redacção deste artigo, por estar em contradição com a conformidade constitucional e legal na medida que, o citado Regulamento é inferior à Constituição e à Lei, sendo que, quer a Constituição, quer a lei, não conferem esta competência àquele órgão pra a efectivação do referido Regulamento.

Estas matérias, na nossa perspectiva jurídico-académica, carecem de melhorias, quanto ao seu tratamento, pois as atribuições do Secretário-geral do Tribunal Supremo, não sendo, ele, juiz, não podem ter incidência para orientar o funcionamento de assuntos judiciais de um tribunal e de juizes, salvo as de carácter meramente administrativo em relação aos juizes, em alguns sentidos¹⁵.

Logo, o disposto na alínea a) do citado artigo, do Regulamento, deve ser conformado à Constituição e à Lei, por não estar em Compliance, pois não nos parece que o funcionamento do Tribunal seja da competência do Secretário-geral. Talvez fosse dito: “orientar o funcionamento administrativo do Tribunal...”.

Sendo o juiz, um agente público, nos termos previstos no artigo 15º da lei 3/10, de 29º de Março e por força do previsto no nº 2 do artigo 20º da mesma lei, deve-se evitar os descuidos que levem à prática que potencia inconformidades, na medida em que, nessa matéria, a única acção que se espera do poder judicial é a prevista, no artigo 178º da CRAº, segundo a qual, os Tribunais gozam de autonomia administrativa e financeira, devendo a lei definir os mecanismos de comparticipação do poder judicial no processo de elaboração do seu orçamento.

Fica claro, a partir do comando constitucional que, participar do processo de elaboração do orçamento, não transforma o poder judicial em gestor do mesmo orçamento, nem o transforma em gestor financeiro ou material de actos não jurisdicionais.

Como um Regulamento atribui poderes não jurisdicionais a um órgão jurisdicional? Como um regulamento permite a violação constante e sistemática da Constituição dentro do próprio Tribunal que é obrigado a verificar, previamente, a constitucionalidade dos actos que pratica e não só? Estaríamos a confundir gestão do orçamento e administração do património, como se tratasse de função jurisdicional cabível no nº 5 do artigo 179º da CRA?

Ao contradizer o seu objecto se expõem, juizes nessa condição, à censurabilidade obrigando-os a prestar contas, tal como o fazem, os gestores de empresas públicas, os Ministérios, Institutos Públicos, etc. Coloca, ainda, em causa, não só o órgão de soberania, mas também todo um sistema judicial do país, pois, confirma a ideia de contradição entre o previsto na Constituição e o praticado pelos tribunais, com intromissão do poder judicial no poder de gestão financeira e patrimonial.

¹⁵ - Por exemplo, processar salários, submeter aos juizes o mapa de agendamento de férias, tratamento de assuntos de segurança social, entres outros atendíveis.

Não menos importante, é a análise que podemos fazer de um diploma que julgamos, igualmente, inconstitucional por regular matérias de reserva absoluta da Assembleia Nacional, configurando, tecnicamente, a usurpação de competências.

Falamos do Decreto Presidencial nº 28/19, de 16 de Janeiro que aprova o programa de implementação da lei orgânica sobre a organização e o funcionamento dos Tribunais Comuns, lei 2/15 de 2 de Fevereiro.

Este diploma, na sua génese e no seu conteúdo, para além de emanar de uma entidade incompetente, em razão da matéria e até da forma, regula conteúdo que configura a usurpação de poderes constitucionais atribuídos à Assembleia Nacional, substituindo-a pelos Conselhos Superiores das Magistraturas Judicial e do Ministério Público.

Na nossa análise, nada mais grave poderia acontecer como mancha ao princípio da separação de poderes, que este tipo de tratamento de assuntos de uma entidade competente, por outra totalmente alheia e incompetente.

O sector judicial e do Ministério Público não são órgãos legislativos e muito menos de gestão patrimonial, salvo a auto-regulação regulada, e, não podem, por isso, exercer uma função legalmente inexistente atribuída por uma entidade incompetente, pois a tarefa de institucionalização e dinamização do funcionamento dos tribunais, a todos os níveis, é exclusivamente da Assembleia Nacional.

Portanto, o Presidente da República não deve regular, por Decreto Presidencial, uma competência que lhe é inexistente e por maioria de razão, também, não pode ordenar aos Conselhos Superiores das Magistraturas, qualquer tarefa relativa a este assunto e muito menos os respectivos Conselhos Superiores têm competências para institucionalizar qualquer Tribunal em Angola, do ponto de vista do Compliance constitucional.

Pois toda esta sequências de actos “legislativos” ou preparatórios, previstos neste diploma, não estão em conformidade constitucional, pelo que a quem de direito urge despoletar mecanismos da sua correcção imediata e não se induzir o Presidente da República em erros jurídico-constitucionais e muito menos a sociedade deparar-se com a usurpação de poderes de determinados órgãos por outros do Estado, sem que se confundam, tais actos, com o Princípio da interdependência de funções.

Este Decreto incide sobre a organização e funcionamento dos tribunais da jurisdição comum, da qual o Tribunal Supremo integra e é o topo da pirâmide, não pode, esta matéria, ser tratada por um Decreto Presidencial e nem deve ser efectivada pelo CSMJ e do Ministério Público, contrariamente ao previsto no artigo 1º do Decreto Presidencial nº 28/19 de 16 de Janeiro.

Sendo o Tribunal Supremo, aquele que configura no topo da pirâmide dos tribunais comuns, e não tendo sido, nem a si e muito menos ao CSMJ e do Ministério Público, conferida a competência para legislar sobre o assunto, não podem, estes órgãos, praticar actos legislativos pertencentes ao um outro órgão que é a Assembleia Nacional.

Outrossim, aconselha-se que seja revista a Lei 2/15 de 02 de Fevereiro, Lei da organização e funcionamento dos Tribunais de jurisdição comum, devendo, a gestão financeira patrimonial e dos recursos humanos dos tribunais ser atribuída, a uma entidade que não incorpore magistrados, em homenagem às incompatibilidades consagradas na CRA.

Ademais, diz a Constituição, no número 5 do 179º que: “os juízes no exercício das suas funções, não podem exercer qualquer outra função pública ou privada, excepto as de docência, investigação científica de natureza jurídica”. Esta norma imperativa é bastante clara, não permite a qualquer intérprete ou aplicador da lei, outro entendimento racional, ainda que feita por leis infra- constitucionais, como é o caso. Pois, são os actos normativos inferiores que se devem conformar à Constituição e não ao contrário.

Ora, sendo a gestão financeira, patrimonial e até de Recursos Humanos dos Tribunais, uma tarefa de gestão pública, que não integra a função constitucional do poder judicial/jurisdicional e, não fazendo parte da regra, nem da excepção, prevista na constituição, nos termos do nº 5 do artigo 179º, a participação dos juízes nessa gestão, diferente da sua missão, devia, imediatamente, cessar.

Outrossim, a Lei 2/15, de 2 de Fevereiro, que estabelece os princípios e regras gerais da organização e funcionamento dos tribunais comuns, prevê no seu artigo 68º, a coordenação do sistema de jurisdição comum, que é um órgão de consulta, de concertação ao sistema, com vista ao eficiente funcionamento e aprimoramento da administração da justiça.

De igual modo, a mesma lei prevê a unidade de gestão provincial, nos termos previstos nos seus artigos 76º e 77º. Aparentemente, nada de ilegalidades. Mas é preciso não se perder de vista o imperativo constitucional, que impede os magistrados judiciais de fazerem outras actividades que não sejam as determinadas e permitidas pela CRA.

Ora, a integração de qualquer magistrado judicial nalgumas das actividades descritas nos artigos 68º a 77º da Lei 2/15, de 2 de Fevereiro, sobretudo as previstas nos artigos 76º, 77 e 78, pode comprometer a actividade judiciária, dos magistrados, para além de, também, tais actividades, não estarem contempladas na norma e na excepção imperativa da Constituição, facto que urge tornar compliant, face à Constituição.

O magistrado judicial é um agente público, que enquanto integra os recursos humanos do órgão da administração da justiça, tem a obrigação de ser o principal e o primeiro interessado a respeitar e observar os comandos constitucionais, fazendo, apenas o que lhe é devido e permitido.

Neste sentido, urge conformar o *modus operandi* dos tribunais, seus agentes, à Constituição, quanto ao “Compliance Constitucional”, com vista a garantir maior independência funcional dos recursos humanos adstritos à operacionalização da justiça, evitando que, os mesmos, sejam susceptíveis de responder por actos, cujas funções a Constituição não lhes confere, justamente, porque em nosso entender, o legislador

ordinário não quis expor o poder judicial ao risco de contradição entre o seu dever e os actos dos seus operadores.

Significa que o poder judicial pode e deve ser tido em conta para a identificação das necessidades aplicáveis ao sector, para a busca racional da sua satisfação, através do orçamento geral do Estado, contribuindo para o bom desempenho das suas funções jurisdicionais. Mas a mera participação na elaboração do orçamento, não é uma autorização constitucional para que os mesmos se ocupem da gestão do referido orçamento e muito menos do património dos tribunais, tal como tem sido feito, até hoje, pois, o património é do Estado e não dos tribunais e o gestor do património do Estado é Ministério das Finanças.

Julgamos que esta prática inverteu a pirâmide da Consagração Constitucional e os juízes, titulares dos tribunais superiores e dos demais tribunais inferiores passaram também a gerir recursos materiais/financeiros, patrimoniais e até de Recursos Humanos.

Esta prática que permite os juízes a exercerem funções de gestão financeira, patrimonial, assinarem ou validarem contratos de prestação de serviços, de empreitadas, ou até sinalagmáticos de determinadas despesas, atenta contra a Constituição e deve, imediatamente, ser sustada. No caso do Tribunal Supremo, consideramos de maior gravidade, pois até é um Regulamento, que atribui esta competência de gestão financeira, patrimonial e de recurso humanos ao seu titular.

Fica assim, sem protecção o titular deste tribunal e de outros, porque estão expostos numa situação de conflitualidade das eventuais inconformidades resultantes dos seus actos de gestão, alheias à judicatura que é a única tarefa que a Constituição lhes confere, enquanto competência e atribuição, sendo que também não faz parte das excepções que a CRA reserva para estes entes públicos.

Urge, para o efeito, a necessidade de se proteger e respeitar Constituição.

Todos os actos praticados, pelos juízes, fora do previsto na Constituição, não estão no âmbito da sua vocação institucional, nos termos da própria Constituição, por se tratar de matéria de reserva absoluta da Assembleia Nacional. Deve ser ela, querendo, a regular esta matéria e nunca por um Regulamento do Conselho Superior da Magistratura judicial, enquanto não lhe for conferida a referida, por lei, a referida competência.

Podemos confirmar o que dissemos ao consultar o previsto no número 2 do artigo 105º da CRA, onde se pode ler que “a formação, composição, competência e funcionamento dos órgãos de soberania, são os definidos na Constituição”.

Seguidamente, a própria Constituição remete esta matéria para a Lei, em sentido formal, nos termos do nº 5 do artigo 181º da CRA, tratando-se de matéria de reserva absoluta da Assembleia Nacional, como previsto nas alíneas d) e h) do artigo 164º da CRA.

Neste domínio, a regulação da autonomia administrativa e financeira dos tribunais, resulta de uma imposição constitucional à Assembleia Nacional e não aos

juízes, de definir os mecanismos de comparticipação do poder judicial no processo de elaboração do seu orçamento.

Significa, que no quadro dessa autonomia administrativa e financeira, a Constituição limita a acção do poder judicial, apenas, à sua comparticipação na elaboração do seu orçamento, desde que definida por Lei, da Assembleia Nacional.

Pois outro tipo de gestão está fora do âmbito judicial e jurisdicional e deve ser realizado por outras entidades que não as judiciais. O legislador, ao limitar a participação do poder judicial, à comparticipação na elaboração do orçamento do sector, teria querido, justamente, evitar conflitos de interesse entre juízes, de gestão judicial e outros gestores, de gestão não judicial.

É óbvio que a necessidade de identificação de factos patrimoniais e financeiros dignos de satisfação do interesse do sector, deve contar com o contributo dos juízes, por serem eles, quem vivencia a real necessidade, para que aproximação na previsão e consagração orçamental e nada mais.

Curiosamente, a Constituição e a Lei não dizem que os juízes devem ser gestores financeiros, patrimoniais ou de recursos humanos. Apenas diz que os tribunais gozam da referida autonomia financeira e administrativa. Diferentemente dos tribunais, os juízes são agentes públicos e não instituições. Estão ao serviço das instituições, Tribunais, aquelas que gozam da autonomia financeira e administrativa.

A Constituição consagra, a protecção ao exercício das funções jurisdicionais, pelos juízes, nos termos previstos no nº3 do artigo 179º da CRA. Ou seja, o exercício das suas funções jurisdicionais são as únicas que a Constituição confere aos juízes, com excepção prevista no número 5 desse mesmo artigo.

Verificamos que o nº 1 do artigo 45º da lei 13/11, de 18 de Março, da Orgânica do Tribunal Supremo, contraria a Constituição, ao atribuir ao Secretário-geral, a competência para “a coordenação da gestão administrativa, financeira, patrimonial e de Recursos Humanos do Tribunal”.

Acto contínuo, o número 3 do mesmo artigo, 45º, atribui ao Juiz Presidente do Tribunal Supremo, competência de este, não só supervisionar e dirigir, mas também orientar toda a actividade do Secretário-Geral, que deve prestar contas, ao Presidente, do desenvolvimento da sua actividade e do estado dos serviços administrativos e financeiros do Tribunal.

Tendo ficado claro, nos termos daquela lei, o gestor do Tribunal Supremo, não é o Secretário-Geral, mas sim, o Presidente do Tribunal Supremo, a quem o coordenador da gestão deve prestar contas. Para agravar as inconformidades, vem, o Regulamento, dessa mesma Lei, por via da Resolução nº 1/14 de 29 de Agosto, que é inferior à Constituição e à Lei, colocar em causa, esses dois diplomas, ao consagrar, na sua alínea j) do artigo 3º, a competência do Presidente do Tribunal Supremo para “gerir o orçamento e administrar o património do Tribunal”.

Disto tudo resulta que não existe, na Constituição e na lei Orgânica do Tribunal Supremo, qualquer norma que se referisse ao património do Tribunal e, por essa razão, não faz sentido que o Regulamento da respectiva Lei faça referência à gestão patrimonial, sem que o mesmo, património, tivesse existência jurídico-constitucional. Ou seja, para efeitos jurídico-constitucionais, os tribunais não têm património, mas sim, o Estado cujo gestor patrimonial é o Ministério das Finanças.

Basta conferir os artigos 175º e 178º da CRA, conjugados com os artigos 6º e 7º da lei 13/11, de 18 de Março para percebermos que muita coisa deve ser adequada à Constituição. O previsto na alínea j) do artigo 3º do Regulamento da lei 13/11 de 18 de Março, não corresponde ao rigor de conformidade, na medida em que o Regulamento em causa foi aprovado por Resolução do Conselho Superior da Magistratura judicial, que invoca a sua conformidade aos artigos 1º, 22º e 39º da lei 13/11, de 18 de Março, da Orgânica do Tribunal Supremo, da qual, infelizmente, nos parece ter excedido o seu âmbito regulatório.

Pois, o artigo 39º invocado, faz referência a elaboração de regulamentos internos necessários ao seu bom funcionamento. Entenda-se funcionamento de funções judiciais e não outras que não lhe foram conferidas pela Constituição, nem por lei.

Contudo, a lei e os artigos citados como fundamento da Resolução que deu causa ao Regulamento, que, igualmente, não atribui aos juízes, a função de gestão financeira patrimonial e de recursos humanos, apenas se pode ver no artigo 39º a competência de elaborar os regulamentos internos necessário ao seu bom funcionamento, aprovar a proposta do seu orçamento anual e definir o quadro de pessoal da sua secretaria judicial.

Estas competências, não se devem confundir com as de gestão, quer dos orçamentos, cujas propostas aprovam e submetem a quem de direito, quer as de definição do quadro do pessoal da sua secretaria judicial, que também não se confundem com a gestão do mesmo pessoal e dos serviços de apoio administrativo, pois estas competem ao plenário do Tribunal Supremo, segundo o número 2 do mesmo artigo citado. Dito de outro modo: uma coisa é definir, em plenário, o que se pretende e outra coisa é gerir o que se definiu. São coisas diferentes.

A Constituição, apenas, consagra a autonomia financeira e administrativa do Tribunal e não confere competência de gestão não judicial ao seu Presidente e, por essa via, a respectiva Lei Orgânica limita-se a atribuir-lhe competência para supervisionar a actividade do Secretario Geral, que também achamos que não devia ser.

De resto, também não se compreende a razão da dispensa do visto prévio do tribunal de contas ao provimento do pessoal da secretaria judicial e dos serviços de apoio do Tribunal Supremo, na medida em que são todos agentes públicos e devem obediência ao princípio da legalidade e de igualdade de tratamento, sobretudo para se evitarem arbítrios na escolha dos respectivos funcionários, sem perdermos de vista que: se até os processos que levam os juízes aos respectivos cargos devem ser bem escrutinados, não se

percebe por que razão, quem esteja acessoriamente ao serviço do tribunal, não é submetido aos mesmos critérios.

Esta norma do artigo 42º da lei 13/11, nos parece ofender a Constituição e devia ser revista pelo legislador. De resto é despidendo dizer-se que o cumprimento da lei, conformidade, é oponível a todos, incluindo juízes. Não se pode, por isso, permitir que, no quadro da verificação e conformação dos actos à legalidade, o universo de magistrados judiciais e do Ministério Público, não se tenha pronunciado, nem suscitado a correcção imediata dos artigos desse Regulamento, que contrariam a Constituição.

Estamos perante um sinal claro de que, neste assunto, há necessidade de conformidade dos actos de agentes e instituições, a começar pelos órgãos que administram a justiça, aos demais destinatários dos princípios e normas imperativas da Constituição e da lei.

Não nos devemos esquecer que certas qualidades jurídicas e profissionais, obrigam-nos à condição especial de não falhar, ou termos a maior capacidade de previsibilidade das nossas acções profissionais e humanas. Mas a qualidade do sujeito não desculpa o não cumprimento da lei. Não se pode permitir que se viole, continuamente, a Constituição, consciente ou inconscientemente, exige-se, pois, dos agentes públicos, o cumprimento do que lhes é devido.

Por que razão, o Regulamento, atribuiu poderes que não existem desde a fonte originária que é a lei da Assembleia Nacional? Aliás, a actividade do Secretário-geral, diferente da actividade do secretário judicial, não pode ser supervisionada por quem não tem competência sobre a matéria, na mediada em que o poder do Presidente do Tribunal Supremo e demais presidentes de tribunais inferiores ou equiparados é jurisdicional e não é de gestão pública diferente do que vem estatuído, nos termos do número 5 do artigo 179º da CRA.

Estamos, perante uma inconformidade Constitucional, neste caso, em que uma norma regulamentar, viola a Constituição, pelo que as entidades competentes deviam solicitar a sua imediata conformação. O que quer dizer, que esta actuação fere os princípios do *Compliance* e de gestão corporativa, quanto à integridade funcional dos recursos humanos investidos na qualidade de juízes, ao que se aconselha corrigir, sob pena de injustiça socio-jurídico-Constitucional.

A Constituição é o garante supremo da actuação do órgão de soberania e não só. A legalidade, é o critério, limite e fundamento da actuação dos órgãos do Estado. Não estando em consonância com a Constituição e havendo obrigação de conhecimento oficioso da constitucionalidade, os tribunais são obrigados a não aplicar normas inconstitucionais ou compelidos a adequá-las à Constituição¹⁶.

¹⁶- Lembrar que o sistema de fiscalização da constituição, em Angola, é difuso, pelo que todos os tribunais são obrigados a conformar os seus actos à mesma, mesmo que a sua actuação decorra de leis contrárias à constituição.

A implementação Decreto Presidencial nº 28/19 de 16 de Janeiro e seus efeitos, infelizmente, do ponto de vista de ciência jurídica e do Compliance constitucional, configura um exercício ilegal da actividade e uma violação às várias normas constitucionais, nomeadamente; a alínea d) e h) do artigo 164º e dos números nº5 dos artigos 179º, 181, bem como os números 1 e 4 dos artigos 184º e 187º, respectivamente.

E, é importante não nos esquecermos de que os tribunais inferiores ao Supremo são, igualmente, integrantes da soberania constitucional, pelo que, de igual modo, a sua composição, funcionamento e organização devem-se à lei em sentido formal, o que significa que só a Assembleia Nacional deve regular estas matérias, ao contrário do que foi feito nos termos do Decreto sub Júdice.

Quer os juízes enquanto agentes públicos, quer o Conselho Superior da Magistratura Judicial e do Ministério Público, nos termos dos artigos 164º 184º, 190º, todos da CRA, não têm competência para a realização das tarefas previstas no Decreto Presidencial, nº 28/19 de 16 de Janeiro.

Pois, nenhuma dessas tarefas configuram o exercício da magistratura judicial ou do Ministério Público, que por equiparação constitucional tem as mesmas incompatibilidades e impedimentos que os magistrados judiciais, como prevê a norma do número 4 do artigo 187º da CRA.

Esta tarefa, de criação de condições de operacionalização dos tribunais, uma vez instituídos, deve ser exclusivamente do Executivo, sem prejuízo da participação casuística necessária das classes destinatárias, no que a identificação de necessidades para efeitos de previsão orçamental diz respeito, desde que regulado por lei específica, da Assembleia Nacional, com fundamento constitucional, nos termos em que se depreende do artigo 178º.

Lembrar que os Tribunais, nos termos já referidos anteriormente, gozam de autonomia administrativa e financeira, o que não se confunde com a possibilidade de os juízes serem gestores administrativos e financeiros dos mesmos tribunais.

Aos juízes só é permitida a participação na elaboração do orçamento dos tribunais, sendo que esta participação, também deve resultar de uma definição legal da Assembleia Nacional, o que não nos parece estar a ocorrer, com o rigor da conformidade necessária, pois as tarefas de criação de condições materiais para que o sector das magistraturas seja operacionalizado compete ao executivo que deve recolher das magistraturas em causa, as contribuições necessárias para as previsões orçamentais e não só.

Os recursos humanos das magistraturas devem ser alocados para os fins que lhes reserva a Constituição e não podem ser expostos ao risco desnecessário, cuja censurabilidade se espera não ocorrer no seu seio, dado que os Tribunais são e devem ser a reserva da probidade e impunidade. Quem aplica a lei deve ser o primeiro a respeitá-la e a cumpri-la.

Estas incongruências fragilizam o órgão e a pessoa do Juiz Presidente do Supremo, e outros juizes que na cadeia piramidal, assim procedem e que a dado passo, terão de se submeter, aos órgãos afins de inspecção, porque assim, devem ser vistos como gestores de uma unidade orçamental e, enquanto tal, devem prestar contas directamente aos órgãos competentes pelo controlo da gestão da coisa pública.

Outrossim, pelo facto de a gestão jurisdicional ser diferente da gestão administrativa, financeira e patrimonial, o Secretário-geral deve ser nomeado pelo Presidente do CSMJ, após votação do Plenário do Referido Conselho.

A tarefa de tornar “compliant” a actividade do Estado deve começar pelos tribunais e estes devem ser os primeiros guardiões do rigor técnico-jurídico, para realização da justiça que vai além, do que passa pelos tribunais.

A situação que nos parece não compliant é o facto de se ficar com a ideia de que, pelo facto de determinado servidor público ser juiz ou procurador, os seus actos de gestão não devam ser conhecidos e responsabilizados, o que não é verdade.

O sentimento social de conformidade é o elemento-chave para a manutenção da paz social. Pois todos são recursos humanos. Se mal geridos, cometem erros cujos danos agravam o sentimento de injustiça e impunidade.

Devia ser revista redacção de alguns artigos do regulamento do Tribunal Supremo, nomeadamente, as alíneas a) e b) do artigo 25º, por nos parecerem pouco claros, pois, o Secretário-Geral, não deve orientar o funcionamento do tribunal no seu todo, em nosso entender. Talvez fosse orientar o funcionamento do pessoal administrativo ao serviço do tribunal e não orientar o funcionamento do Tribunal como está redigida alínea a), na medida em que no tribunal funcionam juizes e estes não estão sob tutela do Secretário-geral.

O património usado pelos tribunais é do Estado e cabe ao Ministério das Finanças a sua gestão que pode ser delegada a uma entidade autónoma colocada no tribunal.

Quando um juiz assina determinada documentação, ordem de saque, cheque, ou outro meio de pagamento, para fazer aquisições de bens e serviços para o tribunal de que é titular, está a praticar actos de gestão que contradizem a sua função e vocação Constitucional.

Por esta via, o juiz é susceptível de incorrer em inconformidades resultantes da gestão, o que o coloca numa condição de fragilidade em relação à sua missão jurisdicional, para além de, com isso, se sujeitar ao dever de responder a processos de fiscalização do IGAE, Tribunal de Contas e órgãos similares, como se de meros agentes administrativos se tratasse quando na verdade, neste caso, o juiz é um ente de soberania que se desvia da sua missão, a de julgar.

Neste particular podemos lançar mão ao direito comparado e veremos que, até Portugal, que por razões históricas e não só, tem sido a fonte de vários diplomas e actos jurídicos para Angola, já se demarcou dessa prática e não custa seguir um exemplo

positivo e digno de acolhimento, que é a criação de um Instituto autónomo, próprio para a gestão financeira e patrimonial do sector da Justiça.

Pois a actividade de gerir activos patrimoniais é do Governo/Executivo e este deve criar condições adequadas para evitar que o poder judicial faça gestão material de actos e bens financeiros e patrimoniais, fugindo da sua real função e missão que é a administração da justiça, poder jurisdicional. (Portaria nº 391/2012, de 29 de Novembro, e Decreto-Lei nº 164/2012, de 31 de Julho. Portugal).¹⁷

Por aqui se pode aferir que a tarefa da realização da justiça, pela sua complexidade e conexão material, com a gestão de bens e serviços, deve estar longe da potencialização de conflitualidade. Para o efeito, devem ser criadas condições que não impeçam o poder judicial de exercer o seu dever constitucional, evitando ocupar-se de coisas de outra ordem, como é a gestão financeira patrimonial e não só.

Do direito comparado do qual podemos encontrar a organização e funcionamento do Instituto sugerido, de Portugal, Instituto Público, que se ocupa autonomamente e nos termos a definir por lei própria, de toda a máquina de funcionamento burocrático e gestão da plataforma do sistema informático apropriado, com o monitoramento necessário soberanamente definido, também por lei específica e respectivos Regulamentos.

Com essa proposta, pensamos que o aproveitamento correcto, oportuno e eficaz dos recursos humanos que integram o sector de justiça, será uma realidade não censurável e fará o seu papel de “vocação constitucional” e, certamente, haveria melhores resultados, na celeridade e qualidade esperados na administração da justiça.

Assim, se evitaria, a possibilidade de determinados juízes incorrerem na prática de actos cognoscíveis e sindicáveis junto dos próprios tribunais e não só, o que seria muito embaraçoso e até vexatório, ver um juiz a ser indiciado num crime resultante de actos de gestão de bens orçamentais, mal geridos ou permitidos à gestão errada, entre outros factores, para além de atrapalhar e atrasar o desempenho dos juízes na sua missão.

Esta ideia faz com que até as ordens do tribunal não fundamentadas sejam cumpridas às cegas, sobretudo pelos bancos, quando, a lei determina justamente o contrário. As decisões dos tribunais são de cumprimento obrigatório, porém devem ser bem fundamentadas. Não bastam meras notas assinadas por um operador de justiça para que o banco as cumpra. É preciso a existência de um processo e o cumprimento dos requisitos de validade e eficácia, sob pena de violação da lei.

Que não se confunda a autonomia dos tribunais quanto à sua missão, com autonomia em relação à sua gestão instrumental. Uma coisa nada tem a ver com outra, pois existe sim, autonomia financeira dos tribunais, mas não é igual dizer, por esse facto, que os juízes sejam gestores financeiros e patrimoniais. Não há uma relação de

¹⁷- Por estes dois diplomas legais, facilmente podemos compreender a real separação de poderes e a distância existente no potencial de conflitos de interesses que se podem esperar de magistrados que pratiquem actos de gestão financeira e patrimonial.

interdependência funcional condicionante, mas necessária. Cada recurso humano deve fazer aquilo que, por lei, lhe está reservado e é permitido.

Colocar alguns integrantes do poder judicial a praticarem actos de gestão financeira, patrimonial e de Recursos humanos é potenciar, não só, conflitos de interesses, mas também, a “usurpação de poderes” e até, eventualmente, crime de abuso de autoridade, dependendo dos casos.

Outro facto atendível, nesta análise sugestiva do nosso trabalho, de investigação científica, tem que ver com acumulação de cargos de Presidente do Tribunal Supremo com o de Presidente do Conselho Superior da Magistratura Judicial que deve ser reavaliada desde a sua base Constitucional, uma vez que pode potencializar conflito de interesses convergentes na mesma pessoa física do seu titular, cujas funções são distintas, uma da outra.

Pois, uma função é jurisdicional, enquanto Presidente do Tribunal Supremo, e outra é administrativa, enquanto Presidente do Conselho Superior da Magistratura Judicial, sendo que a acumulação deste dois cargos pela mesma pessoa como recurso humano no sector da justiça, pode comprometer a própria justiça, pelo que sugerimos que o exercício do cargo de Presidente do CSMJ, seja atribuído à uma pessoa distinta da pessoa do Presidente do Tribunal Supremo para garantir equilíbrio e senso de justiça, sugerindo-se que o referido cargo seja exercido, de preferência, por um juiz jubilado, cujo mandato não exceda ao período de dois anos. O que demonstra a necessidade de se adequar à Constituição.

Da lei nº 3/10, de 29 de Março, da probidade pública, os operadores da justiça, juízes e procuradores, são agentes públicos e por isso, sujeitos, também, aos ditames da mesma lei e por essa via, devem agir de forma a não colocar em causa a probidade das suas actividades, decorrentes das suas competências.

Aplicando *mutatis mutandi*, ao Ministério Público, em igualdade de circunstâncias, seria melhor, se a presidência do Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público <<CSMMP>> estivesse a cargo de um Magistrado diferente do Procurador titular (de preferência jubilado) do referido ramo ou do sector da justiça, desde que reúna os requisitos mínimos para o efeito, nos termos do parágrafo anterior.

Claro que as sugestões relativas a estes três anteriores, remetem-nos a uma profunda análise no campo da ciência politico-constitucional, no domínio da primazia da realização dos fins do Estado, dos quais, a justiça é um dos pilares basilares da paz social.

Na Lei 22/12, de 14 de Agosto, lei da Procuradoria-Geral da República e do Ministério Público constam, pelo menos, alguns artigos que julgamos merecerem a nossa análise científico-académica, na perspectiva do direito a constituir. Pois, do ponto de vista do “Compliance Constitucional”¹⁸, parece-nos existir uma incongruência, na medida em

¹⁸ Quando falamos do Compliance constitucional queremos enfatizar a efectiva realização da justiça com base nos comandos da Constituição, o que condiciona qualquer operador da justiça a agir como e no limite,

que, quanto às incompatibilidades aplicáveis aos Magistrados do Ministério Público, verificamos o seguinte:

Alínea p) do artigo 2º: “Apresentar anualmente, à Assembleia Nacional um relatório das suas actividades, remetendo, igualmente cópia ao Presidente da República e ao Tribunal Supremo, sem prejuízo do segredo de justiça.”

Este artigo pode-se confundir com a apresentação de relatório e contas propriamente ditas, pois, uma coisa é informar por via do relatório, que não é discutido, nem é sujeito à aprovação, tratando-se de uma mera informação, da qual os destinatários, apenas, tomam conhecimento do seu conteúdo e outra coisa, diferente, é prestar contas que é um exercício de audição questionamento e responsabilização positiva ou negativa.

Julgamos que devia ser um relatório e contas sobre a gestão da Instituição, na perspectiva de prestação de contas, onde se discutem todos os pormenores técnicos e se possa aferir da qualidade da gestão, sem desprimor pelo mérito, oportunidade e eficácia dos actos praticados durante a gestão financeira e patrimonial, sujeita à aprovação, com recomendações, reservas, entre outros elementos exigíveis na prestação de contas de qualquer instituição pública, que gere recursos do Estado.

Outrossim, tratando-se de gestão de Recursos humanos afectos aos vários órgãos da Procuradoria-Geral da República, integrando o Ministério Público, seria muito importante rever o teor dos artigos 20º e 52º da Lei 22/12, de 14 de Agosto, pelo facto estarem a regular contraditoriamente, a nosso ver, atribuindo a prática de actos de âmbito colegial à entidade singular e actos de âmbito singular, à entidade colegial.

O artigo 20º dispõe: “os Procuradores da República são nomeados e demitidos pelo Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público, sob proposta do Procurador-Geral da República, que lhes confere posse”.

Ora, se o cargo de Procurador da República é atribuído a um órgão cuja função é exercida por pessoa física e singular, derivando, a proposta de sua nomeação, do Procurador-Geral da República que a apresenta ao Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público, não fica claro qual é o papel do Procurador-Geral da República, relativamente à nomeação, pois nomeação é um acto administrativo praticado por um titular, pessoa singular, de um órgão ou vários serviços ou instituições públicas.

Achamos que deveria ser alterada, a redacção deste artigo passando, a promoção ser proposta pelo Procurador-Geral da República ao CSMMP, que aprova por Deliberação competente, sendo que a nomeação devia ser efectivada pelo Procurador-Geral da República, após Deliberação do CSMMP e não como consta, da actual Lei, por não estar conforme aos padrões de conformidade, na medida em que, o órgão colegial elege, por deliberação/acórdão, segundo o caso e o órgão singular nomeia.

do que é permitido pela Constituição, sem perdermos de vista, as normas externas validamente recepcionadas, na nossa ordem jurídica, como se poder ver no artigo 13º da Nossa Constituição.

Afere-se o mesmo, da leitura atenta ao artigo 52º do diploma em análise, do ponto de vista de gestão de Recursos humanos e à luz do Compliance, quando se afirma que: “O Procurador-Geral da República aprova, em Diploma próprio, as normas de funcionamento dos órgãos colegiais da Procuradoria-Geral da República”.

Parece-nos digno de alteração, a compreensão do conteúdo desta norma, pois, o Procurador-Geral da República, também merece protecção legal e não deve assumir, pessoalmente, actos de responsabilidade colegial da Instituição que dirige, pois, sendo um órgão unipessoal, não deve aprovar actos de carácter colegial, os órgãos colegiais aprovam ou reprovam, por deliberação ao passo que os órgãos unipessoais praticam os seus actos administrativos por Despachos.

Ora, qualquer órgão colegial integra membros que devem participar da concepção, elaboração e aprovação do Regulamento que se lhes aplica ou lhes diga respeito e não imputar este ónus a uma única pessoa singular, enquanto órgão.

O Procurador-Geral da República devia presidir às reuniões colegiais de elaboração dos diplomas específicos da regulação da classe, que os aprova ou em plenário e nunca, somente o seu Presidente. Pois a tarefa de aprovar normas, de auto-regulação regulada, da classe deve ser colegial, cabendo ao Procurador-Geral da República, eventualmente, a homologação, na qualidade de órgão máximo da Instituição, para a garantia corporativa dos profissionais da classe e representação da vontade e interesses dos membros e da Instituição. Portanto, a aprovação deve ser feita em plenário pelo órgão colegial competente e não pelo órgão singular.

O rigor, na gestão dos recursos humanos, quanto às diligências do Compliance é universal e, no quadro da chamada auto-regulação dos vários serviços públicos e privados do Estado, não se deve descurar ou, pelo menos, esquecer a efectiva observância de princípios que norteiam a auto-regulação, no dever de segregação de funções, tal como decorre da Constituição da República de Angola.

O número 4 do artigo 116º da “Lei 22/12, de 14 de Agosto, dispõe: que “os Magistrados do Ministério Público não podem desempenhar cargos de administração, gerência ou direcção, nem participar em outros órgãos executivos de qualquer sociedade, sem prejuízo de serem detentores de acções, quotas e participações sociais”.

Julgamos que a parte final deste artigo deve ser revista ou mesmo revogada, por nos parecer inconstitucional, pois, atenta contra o previsto no nº 4 do artigo 187º da CRA, que determina que os “Magistrados do Ministério Público estão sujeitos às mesmas incompatibilidades e impedimentos dos magistrados judiciais de grau correspondente, usufruindo de estatuto remuneratório adequado à função e à exclusividade do seu exercício.”

Significa que a norma constante do número 4 do artigo 116º da “Lei 22/12, de 14 de Agosto, é inconstitucional e o próprio Ministério Público que é seu beneficiário directo e imediato, já devia ter promovido, junto de quem de direito, a sua adequação à Constituição.

Do ponto de vista de gestão do capital humano e na sua relação com pessoas colectivas, qualquer entidade física, ao serviço do Estado, não perde a sua natureza, enquanto pessoa humana, e seria impossível, por isso, que alguém, sendo pessoa humana a quem seja distribuído um processo investigativo, no qual a empresa visada seja aquela em que é accionista/sócio ou nela detenha activos e, se espere que venha a agir com imparcialidade, pelo facto de ele, não ser gestor da mesma. Parece-nos ir contra o estatuído na alínea e) do número 1 e 2 do artigo 28º da lei da probidade pública.

Esta ideia não encontra acolhimento científico e muito menos constitucional, pois coloca em causa, o princípio de imparcialidade e o de igualdade em relação aos outros operadores da justiça. Podemos até admitir que o Magistrado venha a se declarar impedido pelo facto de perceber que é sua empresa, todavia, haverá sempre uma influência negativa no tratamento do assunto, por parte do colega, a quem for distribuído o expediente, só de saber que um dos sócios, accionista ou participante é o seu colega, o que mina o princípio da justiça bem como o do paralelismo das magistraturas, em relação ao poder judicial, neste quesito.

Numa realidade em que as empresas privadas prestam serviço ao Estado mediante múltiplas formas de contratação pública, o magistrado com acções ou sócio de uma determinada empresa pode prejudicar outra, que concorra com a sua, em várias circunstâncias. Isto pode ocorrer desde a posse de informação privilegiada, a eventual colocação de incidentes processuais, provocados contra a concorrente, sem que ele se aperceba que concorre com uma empresa, cujo accionista ou sócio é magistrado do Ministério Público, que pode forjar a existência de um processo contra a sua empresa.

Esta qualidade pode ser usada indevidamente para obter vantagens, em prejuízo dos demais concorrentes, sobretudo quando o serviço a prestar tem que ver com o sector em que o Magistrado opera, ou noutra, no qual tenha interesse, enquanto empresário.

Deve-se, sim, criar condições públicas que permitam remuneração condigna de magistrados para que não se sintam na obrigação de fazer negócios de participar em empresas ou possuírem acções e dessa forma evitar-se-ia que concorressem em prejuízo dos demais cidadãos ou pessoas colectivas.

Importa lembrar, que no quadro das empresas, sociedades comerciais, e na gestão corporativa, a estratégia das mesmas é aprovada em Assembleia geral de accionistas em reunião de sócios, onde são aprovados, também, os planos de negócios e de acções, bem como o cronograma de execução das tarefas dos gestores.

Ora, não é compliant que um Magistrado detenha acções, quotas ou participações sociais numa determinada empresa, potencialmente em conflito com a legalidade, participe da aprovação da estratégia da mesma empresa e venha, eventualmente, conhecer da resolução de litígio entre esta e o Estado ou outro ente jurídico, entre os vários conflitos, como a área fiscal, tratamento dos recursos humanos, conflitos laborais, conflito com outras empresas do ramo ou até suspeita de prática criminal e não só.

Aliás, não é compliant, que um magistrado do ministério público participe do processo de investigação contra uma determinada empresa de que se suspeite envolvimento dos seus donos e/ou gestores, em crime financeiro, de branqueamento de capitais ou de financiamento ao terrorismo, ou outros ilícitos, dignos de intervenção competente dos órgãos do Estado, sendo empresa que diga respeito ao magistrado, como sócio, accionista da mesma, embora não participe da sua gestão, venha a proceder no sentido de trazer matérias comprometedoras contra a referida empresa, cujos relatórios e contas são aprovados com a sua participação, própria ou por interposta pessoa, mas no seu interesse final.

O facto de o Magistrado não ser gestor da empresa de que é sócio, accionista ou detenha acções, não lhe retira a possibilidade de ser, o beneficiário efectivo do negócio, como o define, nº 9 do artigo 3º da Lei nº 5/20, de 27 de Janeiro, lei de prevenção e combate ao branqueamento de capitais, do financiamento do terrorismo e da proliferação de armas de destruição em massa, em consonância com as Recomendações das boas práticas internacionais.

Se atendermos ao previsto no artigo 38º da lei, 22/12 de 14 de Agosto, Lei Orgânica da Procuradoria-Geral da República e do Ministério Público ressalta à nossa atenção: o princípio da equiparação da Magistratura do Ministério Público à Magistratura Judicial.

Diante desta equiparação, não podemos deixar de questionar, por que razão, os magistrados do ministério público podem ter empresas, quotas ou acções e não os magistrados judiciais? Do nosso ponto de vista constitucional nenhum magistrado, judicial ou do ministério público, deve ter empresa, participação accionista ou coisa parecida. Devem ter sim, todos, um tratamento de dignidade salarial igual, coincidente com a nobreza das suas funções.

Há uma grande questão que se levanta, a de se saber “como um magistrado pode ser sócio de uma empresa cuja política é por si aprovada, apesar de não ser gestor da mesma, quando na verdade, no mundo empresarial os gestores trabalham para os accionistas a quem cabe, e só a eles, em sede própria, eleger ou prover gestores por sua conta e risco e no seu interesse? Não é justo nem é conforme à Constituição.

Logo, do ponto de vista de gestão desses Recursos Humanos, colocados a exercerem uma função de legalidade, não existem garantias de imparcialidade e de conformidade legal dos seus actos, actuais ou potenciais, com transparência e sentido de justiça justa, para além de poderem conflitar com o seu dever, enquanto magistrados. Portanto, a norma da lei que regula esta matéria é inconstitucional e deve ser conformada.

2.13 As Decisões, Cauções, Custas, Multas e Ordens Judiciais e do Ministério Público, às Instituições Financeiras, face ao Compliance, Quanto à Prevenção do Branqueamento de Capitais.

Neste particular, é quase consensual, a necessidade de se fazer uma revolução, ao nível do pensamento e do comportamento social e institucional, pelo facto de existir a mutabilidade, na forma e execução de várias tipologias de actos ilícitos, tendentes a consumação de crimes de branqueamento de capitais e outros subjacentes.

Esta temática tem sido objecto de muitas discussões académicas e profissionais, entre os operadores da justiça e outros interessados, na medida em que, não é fácil estar-se em Compliance, quando não se sabe ao certo o que é e como funciona o Compliance.

Inicialmente, como dissemos, a actividade de Compliance estava focalizada no sector financeiro bancário por ser este o primeiro a ter a regulação nesta perspectiva, atento às regras internacionais do Basileia e demais comandos de gestão financeira e por aplicação das recomendações de organizações internacionais a que Angola se vincula.

Acontece, porém, que o sector empresarial financeiro, na sua gestão corporativa e no cumprimento dos comandos externos de órgãos relacionados como, Tribunais, Procuradoria-Geral da República, organismos policiais diversos, a gestão bancária vê-se obrigada a executar determinadas tarefas, acabando, as vezes, por violar leis e regras de Compliance, quando aqueles comandos, não tenham em conta outra diligência necessária à sua execução.

Nisto, surge a necessidade de esclarecermos, como deve ser a relação entre os órgãos de gestão judicial e os órgãos de gestão financeira, sendo que os primeiros estão investidos no poder de autoridade e os segundos, no dever de cumprir. Sublinha-se que qualquer dos órgãos, aqui em causa, na realização das suas atribuições, manifesta a sua competência através de actos praticados por pessoas, recursos humanos.

Do ponto de vista do Compliance, os bancos devem cumprir as decisões dos tribunais, como, resulta da própria Constituição, se nos atermos ao previsto no número 2 do artigo 177º, segundo o qual, “as decisões dos tribunais são de cumprimento obrigatório para todos os cidadãos e demais pessoas jurídicas e prevalecem sobre as de quaisquer outras autoridades”. Reforçando, o número 3 do mesmo artigo sobre a necessidade de a lei regular os termos da execução das decisões dos tribunais, bem como a sancionabilidade dos responsáveis pelo seu incumprimento.

Precisamos fazer uma análise focada no imperativo constitucional, em primeiro lugar e na lei, em segundo lugar. Acontece, porém, que algumas decisões dos tribunais, despachos, ofícios sobre determinados processos em tramitação, nem sempre são acompanhadas de fundamentação legal obrigatória como previsto no artigo 17º da lei nº 2/15, de 02 de Fevereiro, que prescreve que:

“1-As decisões dos juízes sejam por via de acórdãos, sentenças ou meros despachos são sempre fundamentadas de facto e de direito”.

2-“A fundamentação não pode consistir na mera evocação de uma norma legal nem na adesão por parte do juiz, às razões e alegações evocadas por qualquer das partes, incluindo o Ministério Público”. No mesmo sentido prescreve o artigo 158º do código do Processo civil. Todos temos o dever de respeitar estas normas, sendo que o operador da instituição bancária deve ver primeiro cumpridas as exigências legais, caso lhe seja submetido um expediente, que contenha uma decisão ou orientação de um magistrado, para cumprimento.

O que pode criar conflitos na interpretação e aplicação de uma determinada ordem judicial ou do ministério público, quanto ao modo de sua execução. Não está em causa a autoridade/competência reconhecida pela Constituição e por lei às entidades emittentes desses comandos, mas face ao novo paradigma que a própria Constituição e a lei acolhem, há que se trabalhar mais e melhor, na formação de magistrados e demais operadores, a fim de se alcançar maior eficácia, para que, com seus comandos, não se coloque em causa, a própria soberania em cujo nome agem. Para exemplificar, olhemos para o seguinte caso hipotético: Um cidadão que tenha um parente detido preventivamente, por suspeita de prática de um determinado crime, apresenta-se junto do balcão de um banco comercial, munido de um documento passado pelo Magistrado do Ministério Público, devidamente assinado por este, mas por lapso, sem o respectivo carimbo institucional...com o seguinte teor: “em cumprimento do despacho exarado pelo procurador, colocado no sitio x ou y...,expusse o seu nome ou não, temos a honra de notificar da substituição da medida de coação tal...aplicada ao sr. Fulano de tal, pelas seguintes mediadas de coação:, por exemplo, a medida de coação fixando a caução em 10 milhões de kwanzas, todas prevista na lei”.

Seguidamente, é entregue pelos serviços administrativos afectos ao gabinete Magistrado em causa, um documento, guia de depósito, a dizer: “vai, o senhor... Depositar junto do banco tal...a quantia de... relativa à prestação de caução aplicada pelo Magistrado do Ministério Público, ao sr. Fulano de tal, identificado no processo nº...”

Perante estes dois documentos, que podiam também vir de um tribunal, mutatis mutandis, que fazem bastante fé, a partida, nos parece não existir qualquer constrangimento em cumprir e executar o seu conteúdo. Porém, do ponto de vista do Compliance colocam-se vários questionamentos, relativamente ao conteúdo e à forma dos documentos, que vão desde o modo como se apresentam, sem carimbo, nome do magistrado omitido, ou apenas com rubrica, tipo de papel utilizado, formato do documento, estilo de letra, o prazo de execução, etc., nele expresso.

Outro aspecto que se coloca, tem que ver com a diligência a observar quanto ao ónus de se saber da origem do dinheiro em causa. Uma vez que a ordem da autoridade judiciária subscritora do documento, não diz de onde vem este dinheiro e vinda de uma entidade de aplicação da lei, em princípio, o bancário vai sujeita-se a cumprir, recebendo para o banco o dinheiro vindo de onde não se sabe, pois o documento do magistrado, que

ordena o referido depósito não especifica a origem do dinheiro, uma vez que apenas ordena o referido depósito... enfim, muitos aspectos dignos de correcção podem ocorrer na balança entre a observância do princípio da presunção de inocência e o dever de diligência.

Perante uma ordem de um tribunal, dirigida a um banco, o seu colaborador, obrigado, como tantos outros, ao dever de cumprimento das decisões dos tribunais, tem dificuldade em saber quando é que esta decisão do tribunal está conforme às exigências da própria Constituição e da lei. Todavia não está impedido de suspeitar da falsidade, autenticidade ou outro vício que alguns documentos apresentam ou pareçam ter, apesar de disso, o que vem a acontecer é o cumprimento de despachos dessa índole.

Normalmente, são ofícios que corporizam as ordens de transferências ou depósitos de dinheiros a mando do tribunal ou de outra entidade do sector da administração da justiça que têm suscitado dúvidas na sua execução, sobretudo as de carácter urgente, relativos aos falecidos, que, na maior parte das vezes, trazem sempre “um senão” a vislumbrar do ponto de vista do *Compliance*.

Pois, se é verdade que as decisões dos tribunais são de cumprimento obrigatório, nos termos do nº2 do artigo 177º da CRA, também é verdade que o cumprimento destes comandos deve ser feito, pelos seus destinatários, nos termos legais e no limite das suas competências, como resulta da norma constitucional do nº 3 do artigo 174º da CRA, porque também, incumbe aos tribunais o dever constitucional de reprimir as violações de legalidade democrática, como resulta dos números 2 e 3 do já citado artigo 174º da CRA.

Um funcionário bancário, que esteja perante uma ordem do tribunal, cuja execução, contraria a Constituição e a lei deverá ou não executar a referida ordem?

Este assunto não é de fácil tratamento, dado o nível de conhecimento jurídico, ainda, diminuto na nossa sociedade, mormente nas instituições financeiras bancárias, não obstante o dever que se impõe, às referidas instituições, de garantirem a formação qualificada aos seus quadros, que actuem nesta área.

Em Angola, salvo raras excepções, não há, ainda, a cultura corporativa e institucional de divulgação em documentos apropriados e de consumo público classificado, relativamente às características que devem possuir a forma de documentos desta ou daquela instituição para permitir aos seus destinatários, a verificação da sua autenticidade imediata ou garantir, a consulta comparativa, no site da instituição, também, mediante códigos de barras ou outra forma sincronizada a que as instituições, no seu dever de interdependência e cooperação ou mesmo submissão devam executar, sem receios de estar perante uma fraude, pré-existente ou eminente, podiam ser outras formas de assegurar que os actos destes órgãos estejam em *compliance*.

O certo é que não basta que exista uma ordem do tribunal ou outra entidade com competência para o efeito, mas é necessário que esta ordem tenha sido fundamentada, nos termos da lei e da conformidade bancária, incluindo a aplicável às instituições financeiras bancárias e não bancárias, no caso hipotético acima ensaiado.

Um despacho de um magistrado que ordene o bloqueio de uma conta bancária, sem que tal decorra de um processo judicial, que observe todas as formalidades legais, em princípio, em princípio, não deve ser executado, mas sim, devolvido o expediente à proveniência, com solicitação de aclaração, sob pena de violação da lei ou até de configurar crimes de abuso de poder. Pode ainda ser qualificado como evasão da privacidade da conta bancária e intromissão ilegal não fundamentada na esfera jurídica do património de terceiros.

Para acautelar o risco que a troca de expediente pode acarretar, pelo tempo em que se efectuem esclarecimentos, é importante que o magistrado saiba da aplicação da lei e regras do sector financeiro bancário, para que as ordens dirigidas a estas instituições sejam de execução imediata, pois pode tratar-se de uma conta utilizada para a prática de crime ou, pelo menos, esteja nele depositado dinheiro que se suspeite de origem criminosa, as vezes sem que o seu titular o saiba.

A falta de clareza na forma e objecto desejado, pelo magistrado, podem concorrer para a consumação do crime e este magistrado pode ser censurado, pelo respectivo órgão competente, uma vez que o desconhecimento da norma aplicável, da sua parte não o ilibada culpa, apesar de ter agido no interesse público. Para que estas imprecisões, não ocorram, é preciso que as instituições de aplicação da lei tenham no seu seio, recursos humanos que percebam do assunto para o melhor desempenho da respectiva instituição e, consequentemente, reforçar a garantia da prevenção geral.

Neste tipo de situações se o operador financeiro, não obtiver resposta sobre o seu pedido de aclaração do magistrado pode e deve dar conhecimento do facto ao Conselho Superior da Magistratura competente, em função do caso, para que seja evitado o abuso do poder pelo magistrado que emitiu a referida ordem e se evite que os operadores do sistema financeiro sejam forçados a cumprir tais ordens que não estejam cobertos de legalidade, oportunidade e mérito.

Ao lado deste assunto, de falta de fundamentação, está outro ligado ao conteúdo das respectivas ordens, que as vezes, a pretexto de alcance do interesse público, pode viola-lo se atendermos às consequências da execução do conteúdo de alguns dos respectivos comandos eivados de vícios.

Um exemplo disso, reside na execução das ordens referentes ao pagamento das custas judiciais, multas e cauções processuais. Aqui, nem sempre a ordem jurídica tem agido como deve ser, se considerarmos as exigências do Compliance, na execução de operações ordenadas pelas autoridades judiciais, quando em muitos casos, o magistrado, segundo o caso, ordene a realização de uma determinada operação financeira à uma instituição financeira bancária, visando a efectivação de um acto processual que julgue importante.

Quando se ordena que o visado, ou seu representante faça um depósito de determinado montante pecuniário, para uma determinada conta bancária, em cumprimento de um despacho processual, exemplo; caução, para alteração da mediada de

coacção processual, multa, custas etc., como ilustramos acima, infelizmente, é prática no nosso país, o facto de que, quando um funcionário bancário competente se depara com uma instrução dessa natureza, não coloca, em regra, qualquer objecção.

Todavia, a realização efectiva deste comando pode trazer, para o sistema financeiro, dinheiro de origem ilícita para o purificar, beneficiando o Estado ou outro destinatário, nos termos do teor da ordem da entidade ou magistrado competente.

Ou seja, dificilmente, ou quase impossível, o funcionário bancário, perante uma ordem da autoridade judicial ou judiciária e diante do visado ou seu representante, com disponibilidade de cumprir a referida ordem, questionará ao depositante, sobre a origem do dinheiro em causa, pois faz fé de que, vinda a ordem, de uma autoridade, como as acima referidas, deve apenas cumpri-la.

Infelizmente, prescinde das demais diligências de saber, se o dinheiro que o interessado está a depositar provém, ou não, de prática, igualmente criminosa, para além se colocar numa situação psicológica de não se indispor com as ordens desta natureza, com o temor de eventual responsabilização por desobediência, se não executar esta ordem.

Isto implica que a nossa legislação, sobre a matéria, deva ser actualizada, prevendo, no caso de ordens de autoridades judiciais, que os valores pecuniários a depositar, no cumprimento de determinação judicial, sejam escrutinados, quanto à sua origem, pelo funcionário bancário, que estiver competentemente mandatado a executá-la.

Ou de outro modo, o Magistrado em causa deverá deixar claro, no seu Despacho, que sejam observadas as diligências necessárias, pelo banco, que permitam, a garantia lícita da origem do montante para depósito a efectuar pelo interessado, para que seja executada a referida ordem, o que pode não ocorrer nos prazos estabelecidos pelo magistrado, por eventual complexidade, nesses casos, prazos adicionais devem ser concedidos, quando solicitados pelo banco. Resulta disso que o magistrado deve conhecer as normas de Compliance, o que nem sempre acontece, infelizmente.

Com a observância do dito acima, evitar-se ia, a circulação, na economia e a introdução no sistema financeiro, dinheiro que tenha origem criminosa, evitando-se responsabilização do banco pela omissão da diligência.

Um magistrado, judicial ou do Ministério Público que, pelo facto de estar no uso de competências constitucionais e legais, queira facilitar alguém, no seu interesse, a colocar no sistema financeiro, determinada quantia monetária, simulando a existência de um processo-crime contra o visado, pessoa singular ou colectiva, para assegurar a tramitação do processo e para que venha obter o resultado esperado venha a acordar tal acto com a destreza necessária¹⁹, fazendo transparecer a efectivação da justiça, quando, na verdade, encontrou nela, a forma mais apurada de facilitar os seus interesses.

¹⁹ -É mister lembrar aquelas situações em que o Magistrado do Ministério é sócio ou detém acções na empresa visada e, a partida, sabe que do processo pode resultar uma coima pesada contra a empresa em causa ou outro tipo de sanções legais, incluindo processo-crime contra os seus gestores.

Justamente, porque existe uma janela, na lei, que permite fazer mau uso da sua qualidade, uma vez que o seu nome, o do magistrado, nunca aparecerá como representante da empresa, da qual detenha interesses e, por essa via, pode alegar não existir vínculo e estar apenas a trabalhar para e pelo Estado, quando na verdade, atendendo aos vícios já referidos anteriormente, ele é o beneficiário efectivo da empresa, em cujo processo intervém.

Como é sabido, os beneficiários efectivos das empresas, não são os seus gestores, mas sim, os seus donos, nas suas várias formas de o serem. Desde logo vê-se a necessidade de se evitar estas condutas, ainda que, hipotéticas podem coincidir com a realidade, porque podem ocorrer, numa economia de mercado, onde o direito e o uso da informação privilegiada podem ser determinantes para a sobrevivência das empresas e dos seus sócios ou accionistas.

Importa realçar que, quanto ao Ministério Público, nos termos previstos no nº 5 do artigo 27º da lei 22/12, de 14 de Agosto, dispõe de contas bancárias para o depósito de valores das cauções, arbitradas e das apreensões efectuadas na fase de instrução preparatória, igualmente previsto no artigo 272º e seguintes do CPP.

Observadas as condições previstas na lei, o interessado pode solicitar a devolução da caução prestada. Até aqui, não há ilegalidades. Estas, só se colocam, pelo facto de a lei nada dispor em relação ao Compliance da origem dos montantes a depositar e a relação, camuflada, que pode existir entre o magistrado e o visado na efectivação da caução.

Como é que o magistrado saberá se o dinheiro da caução não advém da prática de um crime? Ou como já elucidamos noutro lugar, não poderá haver aproveitamento pessoal escudando-se na qualidade de magistrado para a efectivação da ilicitude, com a determinação de cauções que venham facilitar a introdução de dinheiro de origem

Sendo ele sócio ou acionista estará interessado, na ocultação de dados relevantes ao processo, podendo mesmo simular o pagamento de uma pesada multa/caução contra a dita empresa, que, por sua vez, poderá colocar no banco a pretexto de cumprimento de ordem de autoridade judiciária, o valor em causa para depois, com a tramitação processual, o próprio Magistrado interessado vir a declarar que, afinal, feita e concluída a investigação, nada se apura como responsabilidade e ordena, por ofício específico, a restituição do valor supostamente depositado como pagamento de uma obrigação legal que, afinal, conclui-se por inexistente, a razão da sua transferência bancária restitutiva, por ordem do dito Magistrado (hipotético).

Do mesmo modo pode ocorrer em relação aos arguidos detidos em cumprimento das medidas de coação processual, que tendo solicitado a alteração da mesma mediada por outra mais branda, o magistrado decida alterar a medida de prisão preventiva por outra, mediante pagamento de uma caução muito elevada. Não se exigindo explicação sobre a origem do dinheiro da caução, o visado vai efectuar o seu pagamento e será colocado em liberdade.

Prosseguindo o processo, o Magistrado chega a conclusão de que o dinheiro deva ser devolvido porque não há fortes indícios de cometimento de eventual crime e, por esse facto não haja motivo para o pagamento de caução, ordenando a sua devolução imediata.

Neste e noutro caso, pode ter acontecido, um processo subtil de lavagem de dinheiro, com a ajuda consciente, interessada ou não do Magistrado em causa. Deste modo, o Compliance deve estar presente em todos os processos, sobretudo os de carácter financeiro por serem aqueles que mais danos provocam a sociedade, pois, potenciam os crimes mais graves como o financiamento ao terrorismo, dentre outros.

Daí, a necessidade do dever de fundamentação das decisões das autoridades judiciais, sem prejuízo do segredo de justiça.

criminosa no sistema financeiro, para no final, o processo ser arquivado, e com isso, o depositante da caução usar o despacho de arquivamento, do processo, como bastante para que lhe devolvam “seu” dinheiro que passou, desde logo, a ser limpo?

Quais são as garantias legais e procedimentais oferecidas aos operadores, quer da magistratura, como dos bancos em relação a isso? São assuntos para os quais a legislação deve ser actualizada e clarificada, nos termos do Compliance.

Claro que o banco vai proceder ao depósito para cumprimento de uma ordem do Magistrado e não cabe, apenas, ao funcionário bancário saber da origem deste dinheiro porque quem ordenou o seu depósito, em princípio, já deixou claro no despacho, em obediência às regras de compliance, o modo de execução do seu comando, pelo bancário.

Com isto, queremos chamar atenção ao facto de que os Magistrados são seres humanos, investidos de autoridade e como tal, podem errar... para além de que, num país como o nosso, Angola e por cada contexto, a respeitar muitos chegaram à Magistratura pelas vias, cujas exigências não são iguais às de hoje. Podem ter resistência na sua superação técnico-profissional, e com frases habituais como: “sempre fizemos assim e não mudo de opinião.”

Na abordagem dos assuntos de gestão dos recursos humanos, face ao Compliance, a formação permanente e actualizada devia merecer maior atenção, no sector dos órgãos de administração da justiça.

Outro assunto que deve merecer a nossa atenção, é o facto de não existir na legislação angolana, qualquer norma legal que permita, aos Magistrados do Ministério Público, o bloqueio de contas bancárias dos suspeitos, sem que exista um processo judicial competente. O mesmo que dizer, que os bloqueios efectuados, hoje, pelos magistrados do Ministério público sem a intervenção de magistrados judiciais, são ilegais. Pois a aplicação da norma cautelar de arresto, assim o exige, nos termos da lei do artigo 286º do código do processo penal, salvo o previsto no nº4 do artigo 299 e artigo do CPP e do artigo 243º da lei 14/21, de 19 de Maio.

O que se tem verificado, é que alguns Magistrados, do Ministério Público, têm oficiado aos bancos, dando conta da existência de eventual processo investigativo, pelo qual se suspeita que determinada pessoa tenha incorrido na prática de um crime, susceptível de prossecução processual penal e, com isso, ordenam o bloqueio das suas contas.

Não seria questionável se o Magistrado do Ministério Público, ao solicitar ou ordenar o bloqueio das contas de eventuais suspeitos, quando estejam em causa, crimes patrimoniais, cuja dissipação possa ocorrer a qualquer momento, pelos suspeitos, usasse correctamente da lei, quanto à forma de exteriorização do seu comando²⁰.

²⁰ -Significa que o Magistrado do Ministério Público está condicionado a requerer, uma autorização do juiz competente, sob pena de ilegalidade.

O nosso entendimento é o de que, quer a Lei nº 25/15, de 18 de Setembro, das Medidas Cautelares em Processo Penal, revogada pela Lei 39/20, de 11 de Novembro, quer esta revogatória, bem como a Lei nº 12/15, de 17 de Junho, Lei de Base de Instituições Financeiras revogada, igualmente, pela Lei nº 14/21, de 19 de Maio, do regime geral das instituições financeiras, não permitem ao Magistrado do Ministério Público, por si só, praticar esta diligência processual, sem que estejam criadas e observadas as condições expressas nas citadas leis.

Pois, segundo estes diplomas legais, o Magistrado do Ministério Público pode, a qualquer momento e a coberto de um processo, solicitar/ordenar a quebra de sigilo bancário, relativamente à prestação, pelo banco, de informação sobre conta ou contas dos investigados, tal como era previsto na alínea d) do nº 2 do artigo 77º da lei nº12/15, de 17 de Junho, Lei de Bases das Instituições Financeiras, e agora, nos termos dos artigos 142 e 143 da lei 14/21, de 19 de Maio, do regime geral das instituições financeiras, apenas, para a obtenção de informação relativa à conta e seus movimentos, isto em matéria de processo penal e nunca para o seu bloqueio. Este, só deve ocorrer em sede de providência cautelar de arresto preventivo, conforme dispõe, o artigo 286º do código do processo penal.

Outrossim, é permitido ao Magistrado do Ministério Público ordenar o bloqueio de contas bancárias de um suspeito, também mediante a existência de um processo competente, mas, sob condição de o Magistrado do Ministério Público requerer, ao juiz que pode autorizar que tal procedimento seja feito.

Nos termos da lei 38/20, de 11 de Novembro, só o juiz pode decretar a providência de arresto preventivo, tratando-se de uma medida de coacção patrimonial que, em função do caso pode ser a requerimento do Ministério Público ou do interessado.

No ofício a dirigir ao banco, para a concretização da sua pretensão, uma vez, anuída pelo juiz, o Magistrado do Ministério Público deverá fazer referência expressa do despacho, que o habilite à referida diligência processual e a área especializada do banco que executará a operação, uma vez observadas estas formalidades.

Significa que banco deverá constatar a referência do despacho do juiz que ordena a diligência processual cautelar, sob pena de nulidade da medida, como resulta da leitura aos artigos, 43, 44º e do nº 1 do artigo 45º da Lei nº 25/15, de 18 de Setembro, Lei das Medidas Cautelares em Processo Penal, revogada e agora, nos termos dos artigos 285º e 286º do código do processo penal, vigente, Lei 38/20, de 11 de Novembro.

Contudo, considerando a interpretação actualista da legislação, aplicável, a Lei 38/20, de 11 de Novembro, que veio clarificar melhor, não só a previsão das medidas processuais de natureza cautelar, as medidas de coacção pessoal e de garantia patrimonial, como também, o modo da sua efectivação, introduzindo normas específicas relativamente aos objectos susceptíveis de apreensões, bem como a competência e formalidades para a sua efectivação.

Decorre do artigo 223º do código penal a enumeração taxativa de objectos susceptíveis de apreensão. As competências e formalidades da sua efectivação são as que constam do artigo 224º.

Vista a lei, mais recente, a aplicar nos casos futuros, nos termos do previsto no nº1, do seu artigo 224º, as apreensões, relativas ao serviço de correio e telecomunicações e as de objectos encontrados em escritório de advogado, consultório médico, estabelecimento de saúde, bancos e estabelecimentos bancários, devem ser sempre ordenadas por juiz.

Dito de outro modo, quer hoje as leis anteriores, quanto a lei em vigor, o Ministério Público, em nenhuma circunstância, deve bloquear uma conta bancária no seu livre-arbítrio, sem que observe os imperativos legais de que, também, é fiscal.

O banco não está impedido de verificar a autenticidade dos documentos em causa, contactando, pelas vias discretas, expeditas e eficazes, as supostas entidades emitentes das referidas ordens, pois, em várias ocasiões, ocorrem situações de documentos falsos ou falsificados. Daí, a necessidade de existência de código de barras ou outro meio de segurança na caracterização de documentos, para se evitar que os mesmos, em nome de magistrados sejam utilizados para fins ilegais e ilícitos.

Quer dizer, do ponto de vista do Compliance, e havendo falta dos elementos acima referidos e em obediência à lei das instituições financeiras e das normas do Compliance os Magistrados do Ministério Público não devem ordenar o bloqueio de contas bancárias, de pessoas físicas ou colectivas, sem haja um despacho de um juiz que autorize, fundamentadamente, o arresto preventivo, sob pena de violação da lei.

Enquanto parte interessada, o Ministério Público, seu representante deve, em requerimento esgrimir os seus fundamentos ao juiz, que pode ou não autorizar a referida pretensão, sem preterir da obrigação de fundamentação, nos termos previstos no artigo 17º da lei nº 2/15, de 02 de Fevereiro, lei que estabelece os princípios e as regras gerais da organização e funcionamento dos tribunais de jurisdição comum.

Esta é a forma prevista pelo legislador ordinário como garantia da materialização do Estado de direito democrático, cujo cumprimento se exige a todos, mormente, aos operadores da justiça. Pois, não se deve confundir o dever/direito que assiste aos Magistrados do Ministério Público de poderem, em processo específico, quebrar o sigilo bancário para obtenção de informação, com o poder de bloquear contas, sem autorização de um magistrado judicial, e, em obediência ao previsto na lei processual penal²¹.

²¹ - Neste particular, a leis de instituições financeiras já revogadas, bem como a actual lei do regime geral das instituições financeiras, dispõem de normas muito claras a respeito, pois tratam-se de matérias que incidem sobre direito fundamentais e em nenhuma delas, o legislador quis deixar ao livre arbítrio dos magistrados a disposição do património dos cidadão, mormente aqueles que se achem em processos judiciais, como dispõem os artigos 142 e 143 da lei 14/21 de 19 de Maio, do Regime Geral das Instituições Financeiras, que abordam o dever de segredo e suas excepções. Em momento algum dispõem de normas que permitam o bloqueio de contas por parte de magistrados. Significa que, está sim, permitido, aos magistrados, a obtenção de informações relativas às contas no âmbito de um processo judicial. Qualquer

No caso em análise, aplica-se o previsto na sua alínea d), visando, tão-somente, a obtenção de informação relativa às contas bancárias dos visados, pelo que, do ponto de vista da legislação aplicável e em vigor, qualquer outro meio, fora desta previsão legal, não deve ser praticado pelos Magistrados e muito menos cumprido por qualquer cidadão.

As regras de Compliance, sobre a conformidade de operações bancárias, devem ser observadas, mesmo que os comandos venham de fora, sempre que o acto ou procedimento bancário, a realizar, coloque em causa a Constituição e a lei.

A falta de esclarecimento, sobre a compreensão da aplicação destes instrumentos legais, pode gerar um falso problema, que faça com que os menos atentos considerem quem não executar ordem ilegal, nos termos referidos acima, venha, injustamente, a ser conotado, como se incorresse num crime de desobediência, quando, na verdade, esta é a correcta interpretação e aplicação da lei, a nosso ver.

Para que o Ministério Público desempenhe com a celeridade necessária e obtenha maior eficácia nas suas acções processuais de conteúdo e natureza acima referidos, deve estar em estreita relação com os tribunais, mormente, os juízes de garantia ou de turno, segundo o caso, na viabilização dos seus requerimentos, face à necessidade de aplicação de medidas cautelares de natureza patrimonial, como impõe a lei, e nunca praticar ilegalmente, actos não reservados ao Ministério Público.

Este entendimento é simples de perceber, na medida em que, o Ministério Público é o representante do Estado na acção penal, sendo por isso, parte da relação jurídico processual e, como tal, não pode ser jogador e árbitro ao mesmo tempo. Daí, o legislador ter colocado um árbitro, juiz, para que as partes processuais tenham a garantia da transparência e igualdade de tratamento no processo, do inquisitório e na realização da justiça.

Uma reflexão que se impõe fazer, em relação aos Bancos, que tenham recebido e aplicado ou rentabilizado, o dinheiro de origem criminosa, cuja diligência não permitiu, *ab initio*, apurar a sua ilicitude e, que só mais tarde o venham a saber. Devem ou não, esses Bancos, devolver aquilo que cobraram de comissões, pela gestão, resultante das aplicações feitas, em função do dinheiro gerido? Não seria comunicável aos Bancos em causa, a responsabilidade de devolução do dinheiro ganho por força do crime em causa?

Não haverá um direito de compensação aos Bancos, por terem rentabilizado o dinheiro, independentemente de quem seja o seu dono?

Importa lembrar, que manter o dinheiro, dentro do sistema financeiro bancário, implica custos que vão desde o pagamento de salários, aos funcionários, segurança, integridade e rentabilidade do próprio dinheiro, até à garantia da sua recuperabilidade, pelo seu legítimo proprietário, são, em nosso entender, elementos que abonam favoravelmente para o Banco fazer suas, as cobranças feitas pela manutenção das

bloqueio deve sê-lo, no âmbito do arresto preventivo ou resultado de uma sentença transitada em julgado. Fora deste expediente, é uma actuação *non compliant*.

referidas aplicações financeiras e seus rendimentos. Será, que neste caso, para o Banco, o crime compensa?

Achamos que não porque num caso hipotético de uma situação parecida, o julgador devia ter conta as obrigações impostas pelo dever de diligência prévia exigida aos Bancos, cuja violação impõem sanções, significando que, o ganho obtido lhe possa ser seja retirado. Igualmente, o julgador devia deduzir da obrigação restitutiva do Banco, o valor corresponde aos impostos pagos decorrentes desses rendimentos. Assim, entendemos que o crime não compensa.

Outra situação digna de realce prende-se com o facto de que, todas as operações financeiras e a actividade das empresas, supostamente, criminosas terem sido, eventualmente, tributadas no âmbito dos Impostos de Aplicação de Capitais, Imposto Industrial e outros impostos correlacionados. Sendo apanágio da Direcção de Recuperação de Activos a busca do valor do crime e todos os seus subsidiários, significa, *ipso facto*, que o Estado, representado pela Administração Geral Tributária, deve, igualmente, juntar-se ao grupo de sujeitos a devolver ou associar-se aos respectivos crimes? Achamos que não...

As várias formas de se fazer pagamentos, das obrigações legais, até naquelas devidas aos Tribunais, muitas vezes ignoram o aspecto da fonte do dinheiro para tais pagamentos, mormente, as custas judiciais, multas, as cauções em sede da Procuradoria-Geral da República, aquando da soltura de alguém em liberdade provisória.

2.14 O Compliance e a Integração das Finanças Informais, no Mercado Formal.

Este aspecto merece a nossa atenção, na medida em que, a economia, angolana, anda também, à volta de muita informalidade e dela resultam arrecadações que podem ser boas, para o sistema financeiro formal, mas, também, podem configurar um risco de branqueamento de capitais ou outros crimes.

Tal, é o caso das “kinguilas,”²² que muito fazem, para garantir o pão para o seu sustento e dos seus dependentes, sendo que, o pouco excedente, que lhes resta, é colocado, em menor escala, em bancos, cujos depósitos, às vezes, não permitem saber, ao certo, se a pretexto desta modesta actividade, não haveria outra proveniência, como por exemplo, da venda de drogas ou outros bens ilícitos.

Temos de perceber que a nossa economia é maioritariamente informal e a subsistência das populações depende das suas pequenas e diversas actividades, numa gestão familiar ou, até, organizados em cooperativas agrícolas, etc.

²²- Termo utilizado em Angola para designar as senhoras e senhores que fazem compra e venda de moedas no mercado informal. A sua actividade exerce pressão sobre as taxas de câmbio do mercado financeiro bancário, na procura da moeda estrangeira, o que pode representar um risco financeiro para a economia.

Mas não descartamos a possibilidade de se potenciar a lavagem de dinheiro vindo de actividades diferentes das declaradas, como arte e ofício, agricultura, venda livre, etc., a julgar pelos sujeitos, humildes, que se apresentam junto de bancos para procederem à abertura de contas e efectuarem os depósitos das suas “poupanças.”²³

Os bancos recebem as poucas poupanças, dos vendedores informais, melhorando os seus rácios de captação do seu acervo financeiro e o seu rácio de transformação, aumentando a sua liquidez e, conseqüentemente, concedendo crédito à economia.

Todavia, por mais rigorosa que seja, a forma de abordagem dos bancos, a estes depositantes, nem sempre conseguem apurar, com exactidão, se o dinheiro depositado advém da actividade declarada de facto, pelas diversas razões fáceis de perceber, numa economia com elevado nível de informalidade e, convenhamos, onde a cultura do povo não é propensa a este tipo de crimes de branqueamento de capitais.

Esta integração, que resulta de um processo de educação financeira e não só, não deve, necessariamente, ser considerar que todo o dinheiro do mercado informal, como sendo “Ipso facto”, de origem criminosa, mas pode sê-lo, em parte, se providências necessárias, não forem tomadas.

Por exemplo, um camponês, que tenha cultivado o seu feijão, a ginguba ou outros produtos de campo e tenha tido uma boa safra, a ponto de vender o excedente, pode, no final, das suas vendas depositar este rendimento numa determinada conta bancária.

Mas este mesmo camponês pode ter plantado canábis ou liamba/cangonha dissimulada numa plantação de mandiocueiras e tenha obtido sucesso na colheita, não só das mandiocas, mas também do produto simulado: a canábis. É claro que, na hora de depósito, vai declarar a venda da mandioca e aproveitar integrar, no sistema financeiro, o dinheiro vindo da venda do produto proibido.

Daí, a necessidade de se formar, muito bem, os recursos humanos que lidam com esta franja da população, que sendo trabalhadora, por conta própria e que luta pela subsistência, não deve ser desmotivada a trabalhar, antes encorajada à evolução.

Todavia, os planos gerais e sectoriais, de educação financeira, das Instituições obrigadas a aplicar as regras de Compliance, devem ter incidência máxima, nestes humildes trabalhadores, em transição do sector informal para o formal, atraindo-os paulatinamente, até àquilo a que chamamos de uma espécie de “emancipação financeira”.

Desta relação pedagógica e permanente de cliente/utente e de sujeito/objecto, os bancos conseguiriam assegurar o conhecimento dos seus clientes, como recomenda a lei e, mais do que isso: teriam maior e melhor informação sobre a origem do dinheiro dos referidos clientes, concedendo-lhes créditos, que possibilitariam alavancar os seus

²³ - A pretexto de se fazer depósito de poupanças vindas da actividade humilde, pode haver aproveitamento pela introdução no sistema financeiro bancário, de receitas de outras actividades que não sejam aquelas permitidas por lei.

modestos trabalhos, efectuando visitas de analistas de crédito especializado, o que tornaria fácil colher informação útil sobre o Compliance.

A relação banco cliente, se vista na perspectiva do negócio, apenas, pode parecer penosa e onerosa, se o esforço acima referido, no tocante ao retorno do investimento não for engajado. Contudo a sanção, resultante da violação das normas de conformidade, pode ser mais pesada que os efeitos que se pretendiam evitar na viabilização de programas de formação prática dos clientes/utentes do sistema financeiro bancário.

É uma tarefa não muito fácil, em função da convergência de vários aspectos que vão desde as práticas costumeiras, os usos, a iliteracia de muitos²⁴, a cultura, enquanto modo de vida, entre outros factores tidos em conta, na abordagem dos bancos a estes clientes. Tal desiderato, pressupõe que as instituições financeiras e os órgãos da administração de justiça e não só. Juntos, façam a sua prevenção geral, por meio de acções educativas e não necessariamente, previsões legais baseadas no princípio jurídico segundo o qual, o desconhecimento da lei não desculpa o seu incumprimento.

Há défice na divulgação de ferramentas e conteúdos de Compliance, que resulta da falha de os organismos obrigados a educar, os cidadãos para determinadas práticas saudáveis, de convívio social, mormente, na economia e sobretudo na literacia financeira.

As medidas sancionatórias, nem sempre são uma terapia social, quando o dever pedagógico, de quem tem a obrigação de instruir os cidadãos, não é levado como devia ser. Felizmente, nos últimos tempos, temos estado a ver o trabalho da Procuradoria-Geral da República, a publicitar spots que desincentivam o cometimento de crimes de corrupção, num ambiente de prevenção geral. Todavia é preciso que esta prática seja uma cultura e se generalize por todas as instituições e comunidades, utilizando meios e linguagem, que, culturalmente, sejam fácil compreensão dos seus destinatários.

Para um vendedor de carvão de cozinha, dificilmente saberá que a desmatção de floresta seria um crime ambiental, se atendermos ao facto de que, ele, corta as árvores para fazer carvão para a sua subsistência.

Quando ele se dirigir ao banco para depositar o dinheiro que resultou dessa venda, não lhe passará pela cabeça que teria que dizer ao banco de onde tirou o dinheiro e, nem sonharia perceber, que o corte das árvores feito por ele para a produção do carvão configurasse um eventual crime, pois nunca alguém lhe ensinou que tal acto seria um crime e mais do que isso, não tem outro meio de subsistência. É por isso, que é preciso que se saia do gabinete para o terreno e se oiça o destinatário da norma, procurando saber se a mesma garante a justiça ou agrava o sentimento de injustiça social.

Disto resulta que, a forma da aplicação da lei sobre determinados tipos de crimes e a determinadas pessoas, devia ser precedida de mediadas de compreensão do alcance das mesmas leis, pelos seus destinatários. Infelizmente, nem sempre quem legisla tem o

²⁴ - Nem sempre coincidente com a falta de conhecimento ou sabedoria necessárias para se lavar a cabo uma vida digna.

contacto directo com a realidade fáctica. Os cidadãos têm o direito de saber, não só da existência das leis, mas também da consciência dos seus benefícios.

O Estado não deve, apenas, aprovar leis, sem também promover o seu conhecimento, para generalidade dos cidadãos, desde que publicadas e publicitadas, nos mais diversos meios, segundo as condições existentes *in situ*, pois a televisão, a rádio e os jornais não chegam a todos locais do país.

É preciso que se reforce o ensino da língua materna nas escolas convencionais e nas de alfabetização, pois a mensagem transmitida na própria língua chega mais fácil e atinge maiores resultados. A língua oficial do país deve ser ensinada ao lado das línguas locais.

Nesta perspectiva, um dos meios mais eficazes, de fazer chegar a mensagem, são as Igrejas, que quase estão em todos os lados. Se o Estado criar programas de apoiá-las, enquanto parceiras sociais, nos projectos de ensino e aprendizagem, teríamos, mais facilmente, uma sociedade informada e formada.

Tudo isto implica um trabalho sério, nos recursos humanos das instituições vocacionadas e legalmente obrigadas. Pois, apesar de se dizer que a lei é de cumprimento obrigatório, não nos parece justo incriminar alguém, que tendo incorrido numa prática típica de um crime como subjacente ao de branqueamento de capitais, não tendo a mínima noção do que isto significa, ser condenado, sob pretexto de “*dura lex sed lex*”, inconsciente desta obrigação legal. apesar de os factos em causa, serem legalmente como censuráveis.

É preciso chamar o princípio da intervenção mínima do Estado, na punição, mas é obrigatório, antes, colocar em acção o princípio da intervenção máxima do Estado, na prevenção geral da sociedade, com programas concretos de educação.

O desfasamento existente, entre os aplicadores da lei e os seus destinatários, nem sempre convence, a julgar pelos critérios objectivos da justiça social, que qualquer cidadão, culto ou não, tem do senso comum.

A transmissão de conhecimentos, sobre a matéria do Compliance, aos operadores do sistema financeiro e das instituições com elas relacionadas, deve ser da responsabilidade destes, pois, a melhor forma de combater a corrupção é descobrir a causa da mesma. E muitos dos casos, de corrupção, que se elevam para altas proporções têm origem em pequenas acções e isoladas que acabam contaminando o sistema, em efeito cascata.

Infelizmente, maior parte dos bancos e suas agências, estão colocados nos centros das cidades e vilas, dado o factor de energia eléctrica e urbanismo necessários, à instalação dos referidos serviços.

A verdade é que, em muitos casos, alguns dos traficantes ou criminosos infiltram-se nas comunidades rurais e compram toda a produção dos camponeses e depois de adquiridos os produtos com dinheiros provenientes da venda de drogas ou outras fontes

ilícitas, vendem-nos, às grandes superfícies comerciais ou até em mercado informal das cidades, de onde podem efectuar depósitos, em pequenas ou grandes quantidades, introduzindo a riqueza aparentemente lícita, no circuito financeiro, purificando, assim o dinheiro sujo.

Este fenómeno, de ocupação e aquisição de produtos dos camponeses, por interessados, que é prática em muitas províncias fronteiriças do país e não só, não deve ser visto, apenas, como algo negativo em absoluto. Pois do ponto de vista comercial pode contribuir para a fluidez da economia, na procura e oferta que valoriza, de certo modo, o trabalho dos próprios camponeses e demais trabalhadores artesanais.

Contudo, é sempre importante uma visão de mobilização dos agricultores artesãos, oleiros, etc., no sentido de ficarem sob alerta quanto aos sinais pouco comuns de pessoas que se fazem transportar de muito dinheiro em cash para efectuarem as aquisições e carregamentos de produtos de campo, em camiões, com destino a outras localidades. Claro que não é proibido, atendendo ao facto de estarmos na economia de mercado. Porém estas actividades também podem ser usadas, instrumentalizando pessoas humildes, inocentes, para a prática apurada de crimes financeiros.

2.15 Natureza jurídica das Contas de Depósito de Cauções, Multas e Apreensões, Ordenadas Pelos Magistrados, sua Gestão e Ociosidade do Dinheiro em Causa.

A nossa preocupação, em relação ao tema, reside no facto de que, nem sempre, os recursos humanos, que integram o sector e órgãos de administração da justiça, têm sido isentos, em relação ao seu dever, por existirem diplomas infraconstitucionais, “aparentemente conformes” que permitem a prática de determinados actos por agentes públicos com poderes neste sector violando princípios imperativos.

Contudo, já vimos, amiúde, que muitos destes diplomas são inconstitucionais e, portanto, não aplicáveis, cabendo às entidades competentes, a promoção da sua revogação ou conformação à Constituição. A inércia desses órgãos pode ser traduzida, na omissão do dever ou na denegação da justiça. Do ponto de vista do Compliance, é censurável a conduta de quem teria o dever de agir de uma determinada forma e não o faz...

Neste sentido importa-nos fazer análise, ainda que sumária, da natureza jurídica das contas de depósito de cauções, multas e apreensões ordenadas pelos magistrados, no âmbito dos processos sob sua jurisdição e do modo como se faz a gestão dos dinheiros em causa, incluindo a gestão dos recursos humano.

Atendendo que as apreensões e cauções, enquanto medidas de coação, são garantias processuais “que têm como objectivo acautelar os fins do processo, seja para garantir a execução da decisão final condenatória, seja para assegurar o normal desenvolvimento do procedimento criminal/cível” (João, Alves, 2014.p.3), ambas as medidas constituem uma excepção ao princípio constitucional da presunção de inocência, nos termos do qual, “presume-se inocente todo o cidadão até ao trânsito em julgado da sentença de condenação”, o n.º 2 do art.º 67.º da CRA”.

Porém a justificação, legalmente fundamentada, da apreensão ou da caução, é essencial, para a sua validação. Porque uma apreensão que não sirva as finalidades legais, não se deve validar, nem se manter. É a este propósito, segundo Germano Marques da Silva entende que se tenha “em atenção que a apreensão não é apenas um meio de obtenção e conservação de provas, mas também de segurança de bens para garantir a execução, embora na grande maioria dos casos esses objectos sirvam também como meios de prova” (Germano, Silva, 1993 p. 169).

Esse insigne professor faz questão de chamar a atenção para a necessidade de se estabelecer uma distinção entre apreensão e outras medidas, como arresto preventivo e a caução económica. Para o mesmo, “a apreensão se destina essencialmente, a conservar provas reais, assim como de objectos que em razão do crime com que estão relacionados.

A decisão da perda, a favor do Estado, não deve ser confundida com a apreensão que se faz antes da sentença ou uma outra decisão que ponha termo ao processo. Carlos da Silva Campos diz que “a apreensão não deve ser uma antecipação da decisão final, mas apenas um meio de obtenção de provas que permita esta mesma decisão. Assim, e verificando-se que a apreensão não tem utilidade probatória, ela não deve ser validada e os objectos devem ser restituídos” (Campos, Carlos. 2006.p.5).

Por esta razão, somos de opinião que a sua natureza jurídica é a de carácter “hipotecário” que se traduz num direito real de garantia, para o Estado, representado pelo Ministério Público, nos termos do art.º 686.º e seguintes do Código Civil “doravante C.C” e 181.º da CRA, ou outro interessado com legitimidade. Por isso, na pendência da acção, ao Ministério Público caberá desempenhar as funções de um administrador, ou seja, exercer actos de uma gestão corrente, sobre os bens que se encontrem à sua guarda, não devendo, para o efeito, alienar ou praticar qualquer acto que ponha em causa a perda do valor económico dos desses bens.

Será que, nesta fase, caberia ao Ministério Público, a gestão corrente daqueles bens, ou os teria confiado a um fiel depositário e gestor de negócios, nos termos do art.º. 464.º do C. Civil? Entendemos que, tendo em conta a natureza de cada bem, em causa, o Magistrado competente devia, apenas, formalizar o acto de apreensão ou da determinação da caução, deixando o resto, administração/gestão, dos referidos bens, a uma entidade terceira ou a própria entidade contra quem corre o processo, sempre que tal não ponha em causa o normal andamento do processo.

Aqui chegados, percebemos que não cabe, ao Ministério Público, ou ao Tribunal serem gestores temporários dos bens apreendidos, enquanto pende um processo, sobretudo no que toca a valores pecuniários, para se evitarem violações ao direito de propriedade dos cidadãos ou pessoas colectivas.

Sempre que as apreensões incidirem sobre valores monetários, domiciliados em dependências bancárias e em outros locais, determinados por lei, a competência para a sua movimentação é do juiz, quer na fase de instrução preparatória, como nas fases subsequentes.

Importa realçar que será permitida a apreensão, mediante uma ordem judicial, despacho devidamente fundamentado por um Juiz, sempre que estiver a ser investigada a origem do património de alguém ou para se descobrir as transacções financeiras de alguém que se encontra sob investigação judicial, ou, ainda, sob outro tipo de imperativo legal.

Algumas vezes, constata-se que a procuradoria geral da República apreende bens, no âmbito de determinando processo-crime e os entrega a um fiel depositário. Contudo este é condicionado a solicitar autorizações à PGR, para pagamentos de salários e despesas de manutenção, o que nos parece incorreto, pois este órgão não deve interferir na gestão, ainda que a título provisório. O fiel depositário deve prestar contas à entidade competente que superintenda a instituição em causa, que remeterá, se necessário, informação aos outros órgãos por dever de cooperação institucional.

Tudo isso, a julgar pelo dever de sigilo a que os empregados das instituições financeiras bancárias estão sujeitos, sendo obrigados a guardar todas as informações e dados dos beneficiários dos seus serviços e actividades, bem como a não revelação ou utilização das informações sobre os factos ou elementos respeitantes à instituição e às relações com os seus clientes, cujo conhecimento advenha-lhes, exclusivamente, do exercício das suas funções ou da prestação de serviços, não podendo, por isso, revelar os dados referentes às suas contas bancárias, nos termos previstos no nº 1 do artigo 43º da CRA, bem como no nº 1 do artigo 76.º da Lei 12/15, de 17 de Junho, Lei de Bases das Instituições Financeiras.

Relativamente à caução, importa frisar que, enquanto Medida de Coação Pessoal aplicada por um Magistrado do Ministério Público, nos termos dos art.º 272.º 285.º e 286.º e 299º do Código de Processo Penal, traduz-se numa medida processual que visa acautelar as garantias patrimoniais do processo, cujas formas de realização podem ser:

- a) Depósito bancário, que corresponde a uma entrega de fundos a uma instituição de Fundos, ficando a mesma obrigada a restituir o montante depositado, de acordo com as condições que tenham sido contratadas. No caso vertente é o depósito de uma determinada quantia em dinheiro no banco à ordem do processo-crime.
- b) Penhor, art.º 666.º e seguintes do C.C, confere ao credor o direito à satisfação do seu crédito, bem como dos juros, se os houver, com preferência sobre os demais credores, pelo valor de certa coisa móvel, ou pelo valor de créditos ou outros direitos não susceptíveis de hipoteca, pertencentes ao devedor <<agente>> ou a terceiro²⁵.
- c) Hipoteca, é nos termos do art.º 686.º e seguintes do CC, uma garantia patrimonial, que confere ao credor o direito de ser pago pelo valor de certa coisa imóvel, ou equiparada pertencente ao devedor, com preferência sobre os demais credores, que não gozem de privilégio especial ou de prioridade de registo.

²⁵ O Código Civil diferenciadamente o penhor de coisas (art.º 668.º) e penhor de direitos (art.º 679.º).

- d) Fiança, bancária ou pessoal, é um acto que consiste num acordo nos termos do qual o fiador garante a satisfação do direito de crédito, ficando obrigado perante o credor art.º 627.º e seguintes do CC. O fiador pode ser uma pessoa singular ou colectiva, Banco.

A caução, enquanto medida de coacção pessoal, é a económica, medida de garantia patrimonial prevista pelo art.º 285.º do C. P. Penal. “É uma medida processual que visa garantir o cumprimento de obrigações de natureza patrimonial emergentes do processo por parte do arguido, pena pecuniária e custas ou outras dívidas ao Estado ou ao pagamento de indemnização ou de outras obrigações civis resultantes da prática do crime” (Alves, João 2014, p. 23).

Diferentemente da caução económica e apreensão, a caução enquanto medida de coacção pessoal, sendo uma garantia processual, o não cumprimento das obrigações a ela subjacentes tem como consequência a sua perda a favor do Estado, sem que isto signifique o termo do processo, mas uma rotura da caução.

Disto, pode-se depreender que, se o bem dado, a título de caução, só se reverte a favor do Estado quando o arguido faltar a um acto processual a que tem o dever de comparecer ou pelo facto de não ter cumprido com as obrigações decorrentes da mesma medida, a de coacção, sem que, para o efeito, tenha apresentado um facto justificativo, nos termos das alíneas a), c) e d) art.º 68.º do C.P.P.

Pelo contrário, se tiver cumprido todas as medidas e requisitos, a ele impostos, o arguido tem o direito de reaver o bem, dado como caução, no final do processo. Por isso, entendo que a caução, nestes termos, tem a natureza jurídica de Penhor, art.º 666.º e seguintes do C.C).

Quanto à multa, traduz numa imposição legal como consequência da violação de um dever, para tal estatuído.

Contudo os bens ou valores apreendidos e prestados como caução, enquanto medida de coacção pessoal, em sede de instrução preparatória, salvo opinião em contrário, devem ser restituídos ao seu proprietário ou à pessoa em cuja posse foram encontrados, logo que o despacho de não pronúncia ou a sentença transitem em julgado, assim como, sempre que se entender que a apreensão tornou-se desnecessária para a descoberta da verdade, nos termos do previsto no art.º 234.º do Código de Processo Penal, 671.º c) “referente à Penhor” e 730.º a), d) do C.C “referente à Hipoteca” em função dos institutos jurídicos supra referidos.

Relativamente a terceiros interessados e terceiros de boa-fé “alheios ao cometimento do crime”, sempre que se apreender bens pertencentes a estes, os mesmos não devem ser declarados perdidos a favor do Estado, porque os proprietários desconheciam da ilicitude da actividade a que foram empregues devendo por isso, ser-lhes restituído sem termos nem condições.

Daí a necessidade de se exigir maior diligência aos magistrados competentes, na

condução dos processos, quanto à determinação de gestores/ administradores dos bens em causa, enquanto pende o processo, fazendo com que os mesmos não estejam depreciados, à data da sua restituição, aos legítimos proprietários, ou ao Estado, e se neste caso, for declarada a perde a seu favor.

Neste particular julgamos que não basta que o pagamento seja feito e apresentado para libertar o detido. É necessário saber se o dinheiro em causa, tem ou não fonte ilícita. A nossa sugestão, neste trabalho, para a gestão de Compliance nas instituições financeiras é resumidamente a seguinte:

As autoridades competentes devem a “ priori”, introduzir um capítulo, no subsistema do ensino médio, uma disciplina que trate, de matérias relacionadas com o Compliance, branqueamento de capitais financiamento ao terrorismo, assim como devem divulgar as formas mais básicas de manifestação deste tipo de crimes ou que permitam a identificação fácil de riquezas de origem duvidosa.

Os órgãos de administração de justiça devem antecipar-se à preparação dos seus operadores para a possibilidade de investigar e frustrar eventuais crimes de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo, a fim de desincentivar essas práticas. Pois, o dinheiro fora sistema financeiro bancário, pode ser utilizado para práticas não aconselháveis, a cujo deficiente controlo pode potenciar várias formas incorretas da sua utilização.

As instituições financeiras obrigadas têm, por isso, o dever redobrado zelo e prudência na concessão dos créditos à economia.

Muitas vezes são apresentadas como garantias soberanas ou cartas abonatórias, do Ministério das Finanças, à favor de certas empresas, que se dirigem à banca comercial, ou de investimento, para ali poderem obter o crédito assentando, num documento, cujo tratamento e fonte, apesar de não oferecer dúvidas, nem sempre se compadece com o rigor de gestão de produtos financeiros bancários, pois, dependendo do tipo de empréstimo e do montante em causa, pode esta garantia não se mostrar suficiente para o cumprimento das prestações vincendas do crédito.

A nossa razão radica no facto de que, muitas dívidas do Estado, em razão da sua natureza, transitam para a dívida pública, ponderadas as razões de facto e de direito, que as circunstâncias aconselham.

Mas, os bancos têm a sua parametrização de cobranças mensais, que nem sempre se compatibilizam com este modelo de tratamento de dívidas, uma vez que são cobráveis mensalmente e nem sempre o devedor pode fazer os pagamentos em tempo oportuno, o qua faz com que os bancos accionem as garantias apresentadas, no momento da contracção do crédito.

Ora, tal nem sempre será oportunamente, executado se atendermos ao nível burocrático, consubstanciado com a dificuldade de transformar esta garantia fiduciária em dinheiro real, dado que isto implica renegociar os créditos em causa, obrigando a

instituição financeira bancária a constituir provisão para este crédito, em cumprimento às métricas da regulação, que não atenderão, em muitos casos, à natureza da garantia emitida.

Pressupõe dizer que os bancos devem, na análise das garantias prestadas, pelos seus devedores, agir como se a garantia a prestar ou prestada fosse um crédito e estudar a possibilidade imediata de transformá-la, num valor disponível se accionada.

Quando um banco empresta dinheiro à economia, e assenta a sua base de segurança de efectiva cobrança, na garantia soberana, pode significar que teria menor risco quanto à margem de recuperação deste activo emprestado, mas pode, igualmente, significar um risco, na recuperação imediata, nos termos dos prazos, dado o tipo de ente jurídico em causa, pois nem sempre consta da garantia o critério da sua execução em caso de inadimplência do garantido.

Para demonstrarmos sinteticamente o grau de inconformidades constitucionais, legis e regulamentares, segue abaixo um quadro de algumas normas indicativas, que clamam por adequação, em matéria de conformidade, que vai desde a Constituição às normas inferiores, o que sugere, nalguns casos, a alteração correctiva de normas da Constituição, que por sua vez obrigarão a conformação das normas infra-constitucionais, bem como a prática da sua aplicação, aos princípios da conformidade.

In/Conformidade

Quadro nº01 - Síntese gráfica e ilustrativa de normas violadas e violadoras da Constituição da República de Angola, CRA.

Normas da CRA	Lei	Artigos de maior incidência na Lei	Decretos e Regulamentos	Agente Público	Condutas e Vícios hipotéticos	Situação Jurídica	Sugestão académica da medida a tomar
Art. 105º	Lei 2/15, de 02 de Fevereiro	Alinea b) Artº 25 da Lei 3/10, de 29 de Março			Violação de Regras de gestão orçamental e patrimonial		Alteração da Lei, adequando-a à CRA;
Alineas d) e e h) do Art. 164º	-	Alinea d), Arts. 76º e 77º		Juiz Titular do Tribunal Supremo e Juizes Titulares de Tribunais inferiores	Usurpação de competência		Cessação imediata da prática
Art. 175º e Art. 178º	-	Lei 12/15, de 17 de Junho	Alinea J) da Resol. 1/14, de 14 de Agosto;		Violação da CRA	Violação da CRA e da Lei	Criação de um Instituto específico para a gestão orçamental e patrimonial do sector Judicial
Art. 179º, n. 5	-	-	Art. 3º e Art. 39º	Procuradoria Geral da República	Extrapolação dos limites e funções ou atribuições	Inconstitucionalidade e Ilegalidade	
			Dec. Pres 28/19, de 16 de Janeiro	Executivo / Presidente da República	Violação de regras orçamentais; contradição à Lei	Nulidade absoluta	Devolver matérias específicas à Assembleia Nacional para a sua regulação
Art. 185º, n. 5	-	-			Segredo bancário Bloqueio de contas Violação da Constituição; reserva da Assembleia Nacional		Criação de um Código de Conduta, pela Assembleia Nacional, para as magistraturas.
Art. 177º, n. 2	-	Lei 39/20, de 11 de Novembro			Incumprimento da CRA. Violação do dever de fundamentação, equiparação, incompatibilidades. Igualdade e legalidade.	Violação da CRA e da Lei	
Art. 174º, n. 3	Lei 2/15, de 02 de Fevereiro	Art. 17º	Resol. 1/14, de 14 de Agosto, do CSMJ	Magistrados Judiciais e do Ministério Público		Inconstitucionalidade e Ilegalidade	Alteração revogatória da Lei e do Regulamento
Art. 184º, n. 4	Lei 22/12, de 14 de Agosto	Arts. 2º, 20º, 38º, 52º, 116º n.4 e 74º compliance			Violação da competência	Nulidade absoluta	
					Violação do Princípio da Justiça		

Fonte: Elaboração própria

O quadro acima, ilustra de forma indicativa e para efeitos de aferição da inconformidade constitucional, legal e regulamentar, como as normas têm sido violadas, desde o topo à base e espelha a necessidade de se rever o quadro normativo, dentro do projecto nacional da reforma da justiça, a qual não terá êxitos se não se respeitar o papel de cada agente público, no lugar que a Constituição lhe reserva, usando as suas competências e prosseguindo as suas atribuições.

Também, ilustra que boa parte dos desvios, à conformidade, reside no facto de as tarefas motivadoras das inconformidades estarem relacionadas com a gestão ou necessidade de gerir dinheiro e bens equiparáveis, que por vocação constitucional fogem do âmbito do sector jurisdicional. Mostra, ainda, a necessidade de se rever o quadro remuneratório e de exclusividade dos operadores da justiça para que não se sintam tentados a se imiscuírem nas tarefas do executivo, no que à gestão financeira e patrimonial do erário respeite.

As contradições demonstradas, entre o dever ser e o ser do sector judicial e

equiparado são a prova da necessidade, de o legislador definir, com clareza legislativa, os limites, obrigações e direitos dos agentes públicos operadores do sector da administração da justiça. Em suma:

- Juizes e procuradores não devem gerir dinheiro nem integrar comissões com atribuições diferentes à sua função constitucional e legal.
- Os magistrados não devem ter empresas ou participações sociais, pois apesar de não serem gestores das mesmas, são, contudo, os beneficiários efectivos, os que as têm, o que mina o sentido de justiça na gestão de conflitos.
- Não devem integrar as Comissões eleitorais que não sejam para a própria classe. Por essa razão, não devem integrar a CNE <<Comissão Nacional Eleitoral>>, salvo se estiverem desvinculados do sector da magistratura, nos termos previstos no número 4 do artigo 54º da Lei 7/94, de 29 de Abril, que aprova o Estatuto dos Magistrados Judiciais e do Ministério Público.
- Podem, contudo, integrar tribunais eleitorais, porque aí estariam no exercício da judicatura.
- Os magistrados não devem praticar outros actos que não os previstos na Constituição e na lei, nos termos previstos no número 5 do artigo 179º, com a devida remissão ao número 4 do artigo 187º da RCA, sob pena de se lhes obrigar a escolher, uma função ou outra e nunca as duas ao mesmo tempo.

CAPÍTULO III

3.1 Metodologia da Pesquisa

Também utilizamos, como fonte de obtenção de informação relevante, as entrevistas, feitas ao universo de agentes e servidores das Instituições, variando desde o topo à base, relativamente às várias matérias de acompanhamento ou intervenção do compliance.

Portanto utilizamos o método indutivo, partindo do particular para o geral, não só pelo facto de ser um dos mais relevantes para o alcance rápido do resultado pretendido, mas também por ser o que melhor se adequa ao tema, dado que o quadro de estrutura funcional, apesar de interdependente, não é uniforme.

Julgamos ser este critério, que nos aproxima à realidade, a julgar pelo facto de estarmos mais inseridos no sector, o financeiro, de onde obtivemos algum conhecimento, que nos permite distinguir cada uma das instituições que nele atuam e que constitui o objecto da nossa investigação.

O nosso destaque começa desde os anos de 2010, altura em que se sentiu a ter mais certeza da necessidade de uma gestão baseada no risco de compliance, que não ignorasse o aspecto de recursos humanos tendo em vista o alcance da performance das instituições.

3.2 Instituições Pesquisadas

Assim, dirigimos as nossas pesquisas, às instituições financeiras, bancárias e não bancárias, nomeadamente: bancos comerciais, sociedades gestoras de fundos de pensões, seguradoras, instituições reguladoras do sector bancário, o Banco Nacional de Angola. instituições reguladoras do setor financeiro não bancário, como a Comissão de Mercado de Capitais e a Agência Angolana de Regulação e Supervisora de Seguros.

E, finalmente, dada a relação necessária que se estabelece entre o sector financeiro e o da administração da justiça, mormente, no tocante à prevenção e combate aos crimes de corrupção, branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo; dirigimos ofícios e inquéritos aos seguintes órgãos:

Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público, CSMJ, Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos, Tribunal de Contas, Tribunal Provincial de Luanda e ao Kwanza Sul, a título indicativo. Um universo de 99 instituições financeiras, não financeiras e relacionadas (Vide Anexo IV e V), extraiu-se uma amostra estratificada de 48 instituições. A amostra representa cerca de 77,2% da população estudada.

3.3 Amostra utilizada

Para cada uma das instituições acima identificadas elaboramos, um conjunto de perguntas de respostas simples, mas precisas, pelas quais visamos avaliar o quadro geral e específico da situação actual na concretização das exigências da conformidade, gestão corporativa, mormente, no tocante ao capital humanos e na relação institucional destes

entre si e outras instituições, com destaque para aquelas de quem emanam normas, regras e ordens de acatamento imediato, cuja execução pode comprometer a própria conformidade.

Do universo da população-alvo, definimos uma amostra de 48 instituições, cuja cobertura foi de 100%, ou seja, todas receberam os questionários, mas observou-se uma taxa de resposta de 83%. Vide quadro 2.

3.4 Quantidade de questionários distribuídos e respondidos

Distribuí-se um conjunto de 48 questionários, contendo, cada um deles, um conjunto de 37 questões, pelas quais podemos aferir a existência, inexistência, existência deficiente, suficiente ou não aplicável de regras de compliance, no tratamento de assuntos de recursos humanos, desde o seu ingresso na instituição, provimento e gestão/mobilidade e outros elementos atribuíveis aos recursos humanos e sua relação com a conformidade, cuja observância ou não, pode comprometer ou agravar a performance das instituições.

No geral, as respostas aos questionários distribuídos foram de 83%. Ao lado das respostas ao inquérito, obtivemos elementos importantes e esclarecedores.

Durante as entrevistas pelo menos nove Presidentes de Conselhos de Administração de bancos comerciais, seis administradores executivos, sete profissionais liberais, da advocacia, sete juizes de direito, cinco juizes Conselheiros, seis Magistrados do Ministério Público, todos sob anonimato, alguns trabalhadores de diversas instituições de aplicação da lei e de realização da justiça bem como reuniões com o Conselho de Administração da Fénix-Pensões e ainda, com as direcções: dos recursos humanos da ENSA e direcção de recursos humanos da seguradora Nossa Seguros, respectivamente.

Destas reuniões e entrevistas, colhemos elementos que nos permitem ter a ideia da necessidade generalizada de adopção de regras, bem conhecidas no seu espírito de compliance. E encontramos lacunas em vários aspectos, quanto à aplicação das regras relativas à conformidade.

Igualmente, visitamos as páginas oficiais, sítios da internet, de cada uma das referidas instituições e constatamos que, nem todas estão no mesmo nível de disponibilização de conteúdos acessíveis ao público, não só do ponto de vista de marketing, mas também, no quadro do cumprimento de dever de informação e transparência de gestão institucional, a que estão obrigadas as referidas instituições quanto à cultura de conformidade, mas também pela aplicação das regras internacionais de “*corporate governance*”.

Constatamos a tomada de consciência de existência de vários riscos associados à não observância das regras de conformidade e, por isso, o tipo de perguntas foi variando, em função do tipo de negócio ou de ocupação institucional a que estão vinculadas. Para algumas instituições, recomendável tratamento preventivo do risco de compliance.

Daí, a metodologia ter privilegiado, basicamente, as visitas de campo, assumindo o papel de cliente/utente mistério, reuniões de trabalho com vários gestores e alguns funcionários ou trabalhadores e, finalmente, por inquéritos, através de questionários previamente elaborados, cujas respostas se resumem no apêndice a este trabalho.

Foram contactados, por ofícios, doze presidentes dos bancos comerciais e os respectivos gestores dos RH, recursos humanos, doze Compliance officers, e ainda a dezanove membros dos Conselhos de administração, em função da estrutura funcional de cada instituição, incluindo ofícios dirigidos às suas entidades cinco reguladoras, tendo obtido respostas de apenas algumas dessas instituições.

Nestas entrevistas abordamos, desde os gestores de topo, intermédios e até mesmo os *front offices*, que lidam dia-dia com os problemas mais elementares, na relação com clientes e não só. Em suma e neste particular, utilizamos procedimentos de elaboração de perguntas aglutinadoras de conteúdos múltiplos, que nos pudessem garantir uma abrangência diversa, nas respostas, segundo cada caso, focando-nos no seguinte:

- Tipo de instituição, entidade reguladora, normas aplicáveis, procedimentos internos, diligências obrigatórias, auto-regulação autorizada, sistema de controlo interno, entre vários outros aspectos relevantes à vida das instituições e na sua relação com outras e relação desta com os seus agentes dos seus agentes entre si.

Das entrevistas e contactos institucionais, feitos sobre o tema, podemos identificar as entidades, apenas, pelos seus cargos e não por nomes dada a reserva que nos foi solicitada, em relação à exposição dos seus nomes, apesar de terem ajudado, validamente na nossa investigação.

3.5 Objecto da Pesquisa

Para esta pesquisa foram utilizados questionários on-line enviados, nos endereços electrónicos das instituições e entrevistas ao telefone usando a componente CATI, Computer Assisted Telephone Interview, objectivando responder à seguinte questão:

De que forma a função de compliance contribui para a gestão de uma instituição financeira, não financeira e relacionadas?

Desenvolveu-se uma pesquisa quantitativa e qualitativa, isto é algumas variáveis têm características que pode ser descrita por uma escala de medidas rígida e dimensional, para o caso quantitativo e, as outras são categorizadas como qualitativas. Ou seja, aquelas que apresentam a informação que identifica alguma qualidade, categoria ou característica, não susceptível de medida, mas de classificação, assumindo várias modalidades.

Hipótese: Contribui para fortalecer sua imagem perante os stakeholders minimizando o risco de descontinuidade das modelos de conformidade através, da implantação de sistemas e métodos de controlo, que visam à observação das normas

referentes ao mercado, em que actuam e aos procedimentos internos.

É neste âmbito que pretendemos analisar a temática apresentada nas instituições financeiras, não financeiras e relacionadas em Angola. Para o escopo deste trabalho, deve-se entender, como instituições financeiras os bancos e agências financeiras, como não financeiras as seguradoras, agências reguladoras, mercados de capitais e capitais em bolsa, e chamamos de instituições relacionadas os tribunais e a procuradoria.

3.6 Breves referências Sobre o Sector em Estudo

Em 2020, a actividade desenvolvida pelas instituições financeiras, não financeiras e relacionadas, a operar em Angola, foi essencialmente marcada pelo choque económico resultante da crise cambial de 2014 que, até ao momento, tem o seu impacto no sector financeiro, económico e social do país.

Em Angola, o desequilíbrio das contas públicas originou o agravamento da dívida pública e um agravamento das notações de ranking da dívida soberana nacional, dificultando o acesso a financiamento, nos mercados financeiros internacionais. Primeiro pelo próprio Estado angolano e, por consequência, por parte das instituições financeiras nacionais, não financeiras e relacionadas. Tal facto originou um grave problema de liquidez para a banca.

A banca nacional desenvolveu-se ainda num conjunto de iniciativas de regulação do sector financeiro, a nível internacional, como forma de dar resposta à crise financeira, desencadeada em 2014. Esta crise mostrou a necessidade que o sector tinha de aumentar a sua resistência. Avançou-se então com a introdução de um pacote de medidas, por parte das autoridades políticas e das entidades reguladoras e de supervisão, muitas delas, transpostas para o quadro legal com início em 2018.

Podemos enumerar algumas iniciativas que, foram relevantes para a actividade das instituições financeiras, não financeiras e relacionadas, a operar no mercado doméstico:

1. Diplomas legais e regulamentares relacionados com a actividade bancária, que entraram em vigor em 2018;
2. Aprovação da lei nº14/21, de 19 de Maio, Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras;
3. A proposta de lei de revisão da Lei do Banco Nacional de Angola, BNA, em discussão para aprovação pela Assembleia Nacional;
4. A proposta de lei da actividade seguradora e resseguradora em discussão para aprovação pela Assembleia Nacional;
5. Iniciativas de regulação actualizada, do sector financeiro, a nível internacional;
6. Alterações que ocorreram nesse ano, a nível das normas internacionais de compliance, sobre branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo.
7. A estreita cooperação institucional dos operadores do sector financeiro, judicial e relacionado, quanto à abordagem proactiva do fenómeno e no tocante à

preparação dos seus recursos humanos, face à necessidade de conter ou mitigar os riscos associados.

3.7 Método Aplicado

Uma das questões fundamentais, na realização de uma investigação, é a opção metodológica que se adopta. Neste capítulo evidenciamos essas opções, partindo do princípio, que se torna essencial a existência de uma forte coerência, entre o objecto de estudo, o propósito com que este é desenvolvido, os pressupostos que o guiam e a opção metodológica adoptada.

Marconi e Lakatos (2003) definem o método científico como o conjunto das actividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar o objectivo, conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

A construção da estratégia metodológica, não se pode centrar, exclusivamente, na tentativa de compatibilização dos métodos disponíveis, partindo do pressuposto de que, pelo facto de estarem recenseados no reportório de instrumentos válidos, podem ser utilizados todos e em qualquer circunstância (Cordeiro, 2008). Neste sentido, cada pesquisa possui, devido às suas características e condições próprias, técnicas de investigação específicas e apropriadas, assumindo extrema importância a sua operacionalidade e potencialidade.

Em termos metodológicos pretende-se responder à pergunta de partida anteriormente identificada: de que forma a função compliance contribui para a gestão de uma instituição financeira, não financeira e relacionadas?

3.8 Tipo de pesquisa, quantitativa e qualitativa

Este trabalho assume a vertente de uma pesquisa exploratória, não tendo como objectivo final, a representatividade. Tem como intuito proporcionar mais informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação de uma temática de estudo; definir os objectivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou, ainda, descobrir um novo enfoque para o estudo que se pretende realizar. Pode-se dizer que a pesquisa exploratória tem como objectivo principal o aperfeiçoamento de ideias ou a descoberta de intuições (Cordeiro, 2008).

Este tipo de pesquisa tem como objectivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito. De um modo geral, esta pesquisa constitui um estudo preliminar ou preparatório para outro tipo de pesquisa, ou seja, trata-se de estudo preliminar com o objectivo de nos familiarizar com o fenómeno que está a ser estudado, permitindo que uma possível pesquisa, subsequente, possa ser concebida com maior compreensão e precisão.

A presente pesquisa, exploratória, é realizada através de uma pequena amostra, permitindo formular hipóteses com maior precisão, assim como recolher dados e possíveis alertas, devido a potenciais dificuldades, sensibilidades e ou/áreas de resistência.

3.9 Técnica de Pesquisa

A realização, deste trabalho, recorreu a duas técnicas de investigação: não documentais, inquérito por questionário, e documentais, como a análise de documentos (Almeida e Pinto, 1990, pp. 379 ss). Relativamente à escolha dos métodos de recolha dos dados, (Quivy e Campenhoudt, 1992) referem que esta escolha influencia os resultados do trabalho.

Os métodos de recolha e os métodos de análise dos dados são normalmente complementares e devem, por isso, ser escolhidos em conjunto, em função dos objectivos e das hipóteses de trabalho.

À partida, os dados recolhidos por questionário fazem sentido, quando vão ser alvo de tratamento quantitativo e qualitativo, comparando categorias de respostas e estudo de correlações, situação que se pretende fazer neste estudo.

3.10 Inquérito por Questionário

A escolha do inquérito, por questionário, resulta, essencialmente, da dimensão da amostra e da sua maior eficiência, na obtenção de uma vasta quantidade de informação, bem como na maior adequação à captação de aspectos passíveis de contabilização e comparabilidade dos fenómenos estudados.

O instrumento de recolha, junto as instituições financeiras, não financeiras e relacionadas, foi assim um questionário composto com 37 perguntas (vide apêndice I). Pretendemos caracterizar as práticas de gestão e a contribuição da compliance, nas instituições financeiras, não financeiras e relacionadas e averiguar se estas se aproximam das que são designadas na literatura como “práticas de elevada conformidade”.

A aplicação do questionário foi feita através do envio de mensagens electrónica, e-mail às instituições financeiras, não financeiras e relacionadas, com uma breve apresentação do estudo, aos participantes, realçando a importância da sua participação e a indicação do tempo previsto de resposta.

O questionário foi efectivado, através de um anexo em Excel, ficando disponível ao descarregar do ficheiro. Foi garantida a confidencialidade e adicionalmente, foi garantido informaticamente que o formulário só poderá ser submetido quando todas as questões estiverem respondidas. As respostas dos participantes ficaram registadas numa base de dados, de forma a permitir o tratamento da informação agregada e estatística.

Os dados obtidos pelo inquérito, por questionário são analisados quantitativamente, tendo por base o programa informático de gestão e análise de dados de inquéritos SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, versão 25, sintetizando-os, através de procedimentos adequados, detectando tendências, padrões e correlações, (Pereira, 2004).

Através das respostas, dos respondentes, foram calculadas as frequências, médias, desvio padrão, cruzamentos de variáveis e correlações, através do cálculo do coeficiente de correlação de Pearson, que nos permitiu aferir o grau de dependência entre variáveis (Cohen, 1988).

Foi feita a recolha e a análise de dados, que permitem caracterizar as instituições financeiras, não financeiras e relacionados, sobre a avaliação do recrutamento, selecção e gestão de pessoal laboral, baseado no compliance, por meio do questionário <<Anexo>> I). Para a realização do inquérito usamos dois métodos de recolha de informações, a saber:

- Inquérito on-line: consistiu na distribuição dos questionários online por e-mail, junto as instituições seleccionadas na amostra;
- Entrevista por telefone: consistiu na distribuição dos questionários e marcação horas das entrevistas com os respondentes, por meio de chamada por telefone.

A principal vantagem destes métodos de recolha de informação é a economia de tempo e de recursos financeiros, libertando o investigador para a análise propriamente dita (Quivy e Campenhoudt, 1992).

3.11 Destinatários dos questionários

Embora a pesquisa faz um levantamento da informação, junto das instituições financeiras, não financeiras e relacionadas, os destinatários do estudo, foram os gestores dos recursos humanos, membros dos Conselhos de Administração, juizes, procuradores e gestores das instituições reguladoras.

CAPÍTULO IV

4.1 Análise e Discussão de Resultados

Neste capítulo apresentamos os principais resultados obtidos durante a nossa investigação. Começamos por apresentar os dados de caracterização da amostra da pesquisa; seguidamente apresentamos os resultados, com características demográficas dos respondentes, em cada extracto, e o nível das práticas de *compliance*, nas instituições financeiras, não financeiras e relacionadas e, finalmente, os resultados sobre o comprometimento organizacional das instituições visadas.

4.2 Amostra

Para o estudo desenhou-se uma amostra intencional²⁶ e estratificada²⁷ conforme a tabela 1

1- Distribuição da amostra por extracto			
Extracto	Prevista	Cobertura	Taxa de cobertura
Financeiras	32	29	90,6
Não Financeiras	16	11	68,8
Total	48	40	83,3

Fonte: elaboração própria

A taxa de cobertura da amostra foi de 83,3%.

4.3 Apresentação gráfica dos resultados da pesquisa

Para a apresentação dos resultados, as instituições não financeiras e relacionadas, serão consideradas, para efeitos deste estudo, como instituições não financeiras.

Os respondentes da pesquisa são, maioritariamente, homens com 57,5%, contra 42,5% (tabela nº1) das mulheres. As suas idades médias situam-se entre os 35- 44 anos e três quartos, 75%, trabalha no sector, há mais de 10 anos. Em termos de nível académico, mais de metade, dos respondentes, possuem o grau de licenciatura, 72,5%, com mestrado e doutoramento, 12,5% e 15% respectivamente, conforme gráfico 2.

Na pesquisa com a aplicação do questionário, das 48 instituições previstas responderam 40, sendo que a amostra utilizada foi a de amostra intencional, constituída por 90,6% de instituições financeiras e 68,8 % não financeiras. A taxa de cobertura da global da amostra foi de 83,3%.

A nível das instituições financeiras, cerca de 28% declararam ter formação em gestão de empresas e nas instituições não financeiras a totalidade dos respondentes, declararam ter formação em direito.

²⁶- Amostra na qual os elementos foram seleccionados segundo o interesse, a opinião ou acção do pesquisador, mas não representativa da população.

²⁷ Técnica usada para constituir subpopulações ou subgrupos que são homogéneos internamente, podendo ser heterogéneos de estrato para estrato.

Quadro 2 – Distribuição percentual de respondentes, por instituição segundo área de formação.

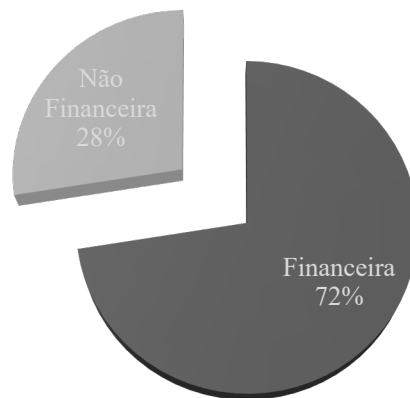
Instituição	Área de Formação						
	Administração Pública	Contabilidade	Direito	Economia	Gestão de Empresas	Gestão de Recursos Humanos	Gestão Financeira
Financeira	3,4	6,9	3,4	6,9	27,6	48,3	3,4
Não Financeira	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: elaboração própria

Na pesquisa com a aplicação do questionário, das 48 instituições previstas responderam 40, sendo que a amostra utilizada foi a de amostra intencional, constituída por 90,6% de instituições financeiras e 68,8 % não financeiras. A taxa de cobertura da global da amostra foi de 83,3%.

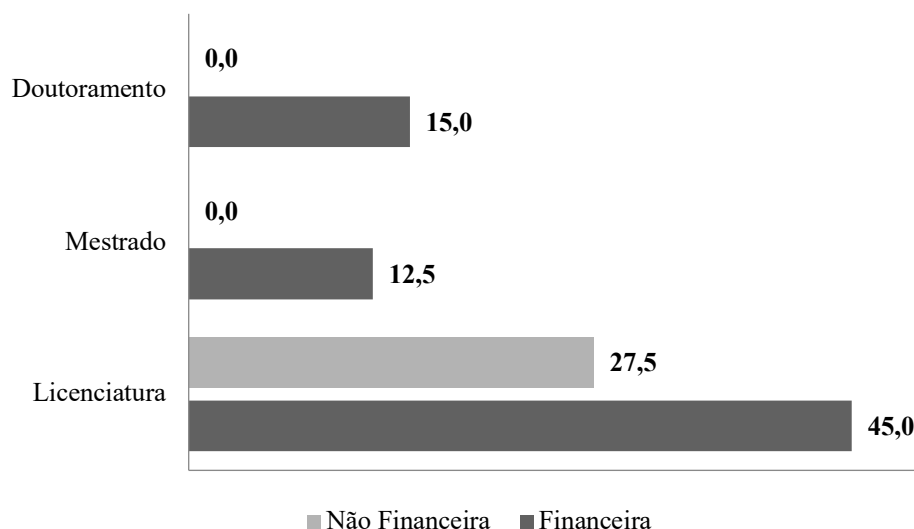
A nível das instituições financeiras, cerca de 28% declararam ter formação em gestão de empresas e nas instituições não financeiras a totalidade dos respondentes, declararam ter formação em direito.

Gráfico 1 – Distribuição percentual dos respondentes, por tipo de instituição



Fonte: elaboração própria

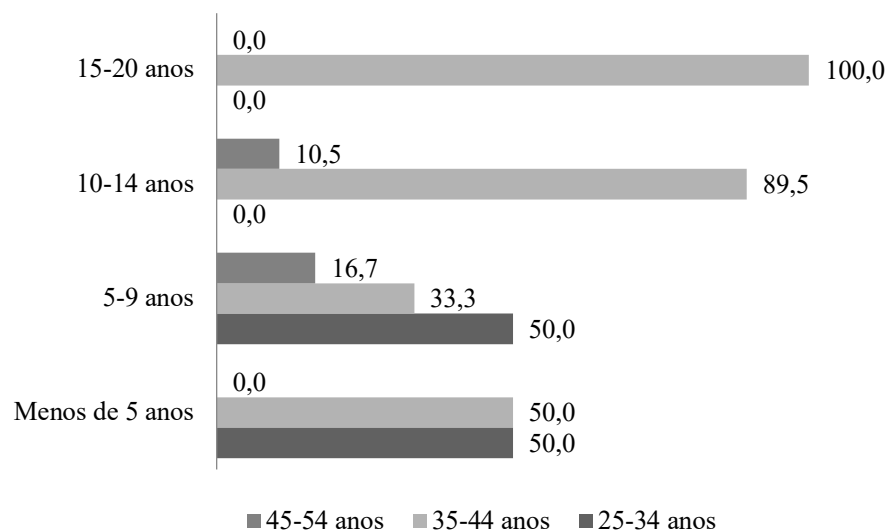
Gráfico 2 – Proporção de respondentes, por instituição segundo o nível de escolaridade



Fonte: elaboração própria

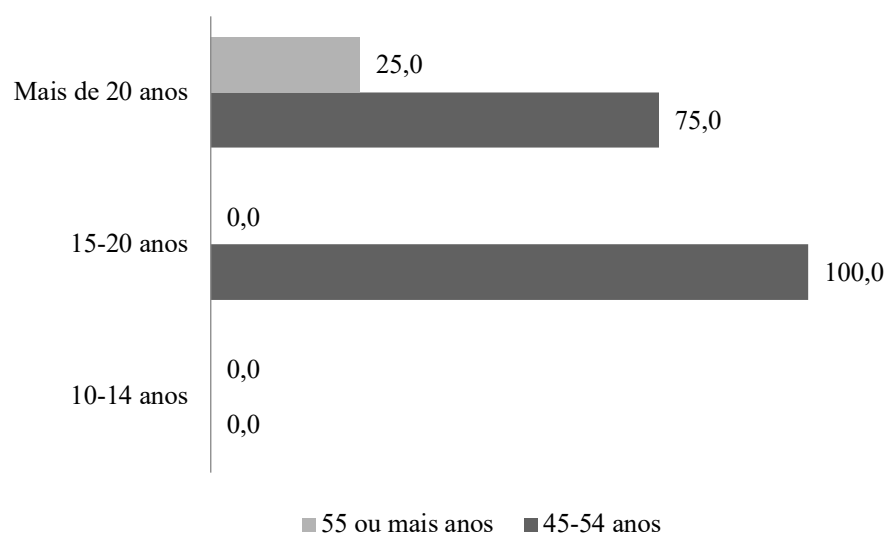
Em relação ao grupo etários e tempo de serviço, dos respondentes, entre 35-44 anos de idade, nas instituições financeiras, trabalham na organização, maioritariamente, entre 10-14 anos de idade, com 89,5%, seguidamente, com 50% dos respondentes entre 5-9 anos de trabalho.

Gráfico 3 – Distribuição percentual de respondentes das instituições financeiras e não financeiras por grupos etários segundo o tempo de serviço



Nas instituições não financeiras, 3 em cada 4 respondentes (75%) entre 45-54 anos de idade, possuem mais de 20 anos de trabalho.

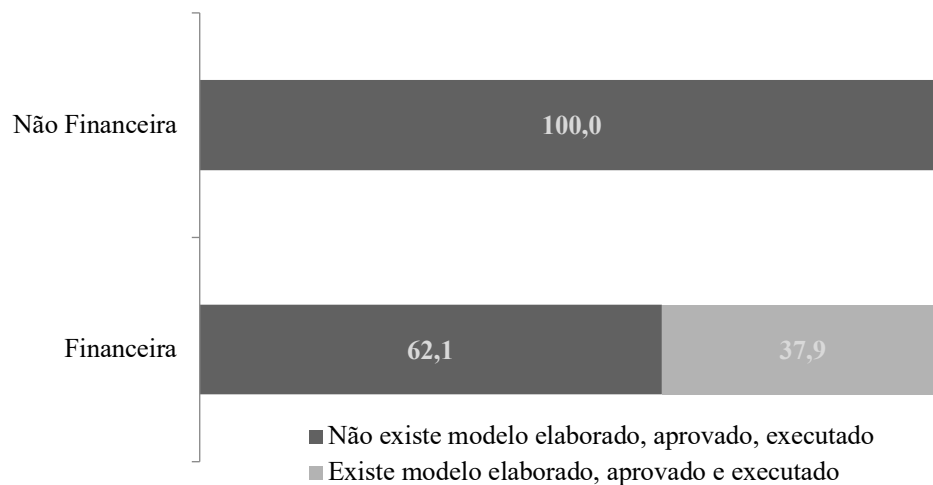
Gráfico 4 – Distribuição percentual de respondentes das instituições não financeiras por grupos de idades segundo o tempo de serviço



Fonte: elaboração Própria

Em observância à existência de modelo formal, aprovado pela entidade competente, para o recrutamento de pessoal, cerca de 38% nas instituições financeiras, possuem este modelo elaborado, aprovado e executado. Na sua totalidade, nas instituições não financeiras, não existe modelo formal elaborado, implementado.

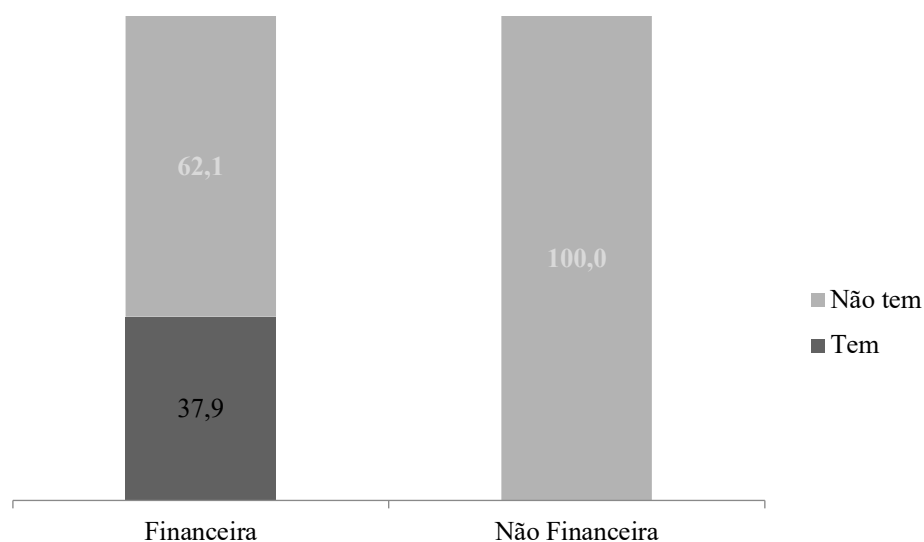
Gráfico 5 – Distribuição percentual das instituições, segundo a existência de modelo formal aprovado pela entidade competente, para o recrutamento do pessoal



Fonte: Elaboração Própria

Apenas 37,9% das instituições financeiras têm termos de referência para os candidatos a colaboradores. Na sua totalidade, nas instituições não financeiras não têm termos de referência para os candidatos a colaboradores.

Gráfico 6 – Distribuição percentual das instituições segundo existência de termos de referência para os candidatos a colaboradores

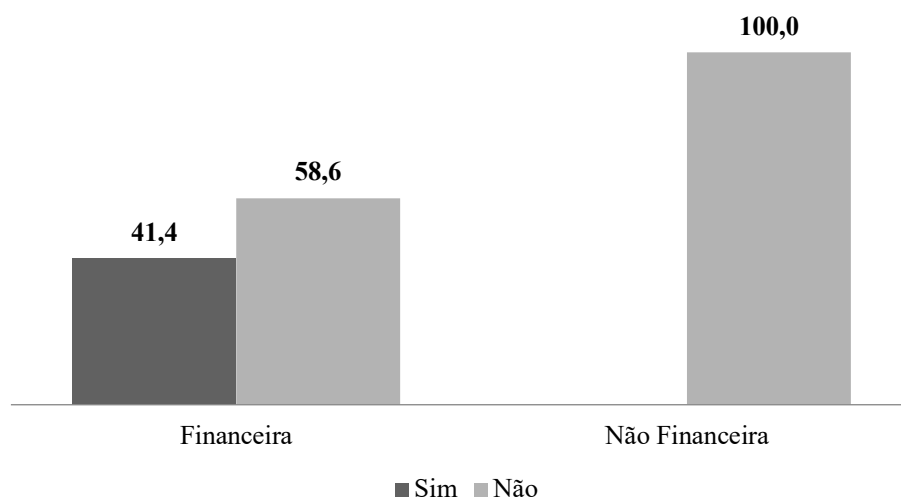


Fonte: Elaboração própria.

Segundo a existência de um modelo de gestão, na selecção e recrutamento, para as diversas áreas, baseado na conformidade, 41,4% das instituições financeiras, afirmam

que existe, ao passo que 58,6 afirma não existir. Já as instituições não financeiras afirmam não existir, na sua totalidade.

Gráfico 7 – Distribuição percentual das instituições segundo a existência de um modelo de gestão, na selecção e recrutamento, para as diversas áreas, baseado na conformidade



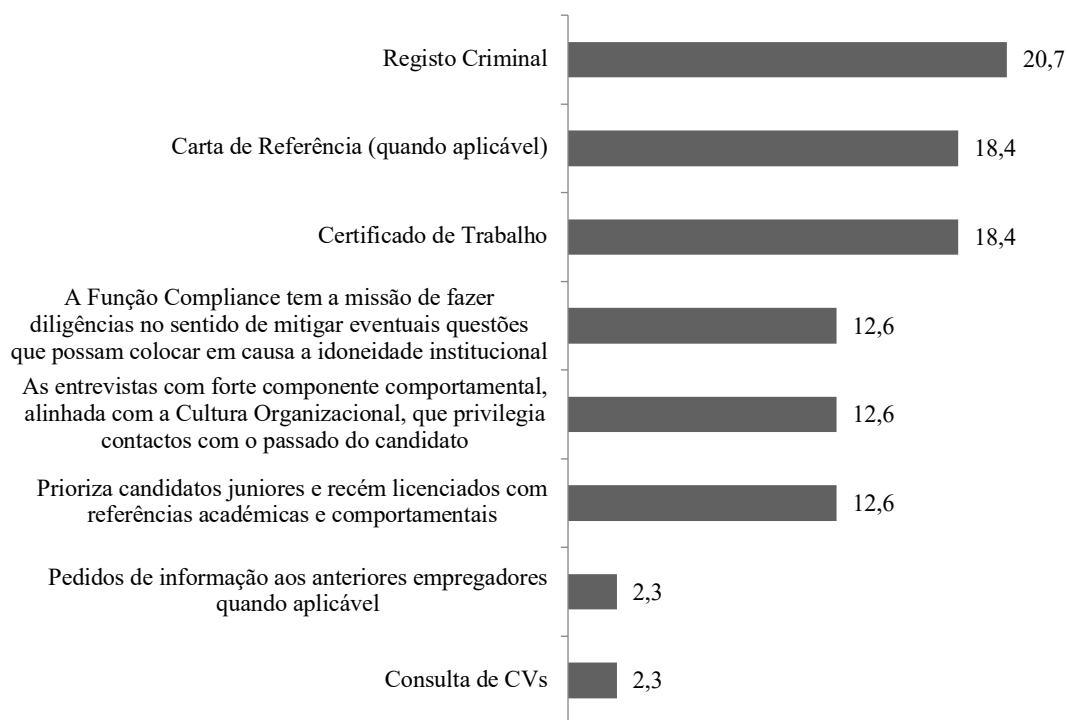
Fonte: Elaboração própria

A utilização de métodos que asseguram o conhecimento, sobre o passado recente, de determinado candidato, é condição necessária, para a garantia de bom ambiente entre o colaborador e a instituição. E por isso que, é necessário averiguar que as práticas e atitudes do passado não colidam com as normas internas e externas vinculantes.

Cerca de 21% das instituições financeiras, asseguram-se por meio da apresentação do registo criminal. Dezoito por cento por meio de carta de referência quando aplicável e o certificado de trabalho ou carta de recomendação e cerca de 13% asseguram-se pela função *compliance*²⁸ e por meio das entrevistas que incluem uma forte componente comportamental, alinhada com a Cultura Organizacional, que privilegia contactos com o passado do candidato.

Gráfico 8 – Distribuição percentual da forma que as instituições financeiras asseguram de que o passado de determinado candidato, não colide com as normas internas e externas vinculantes.

²⁸ Tem a missão de fazer diligências no sentido de mitigar eventuais questões que possam colocar em causa a idoneidade institucional

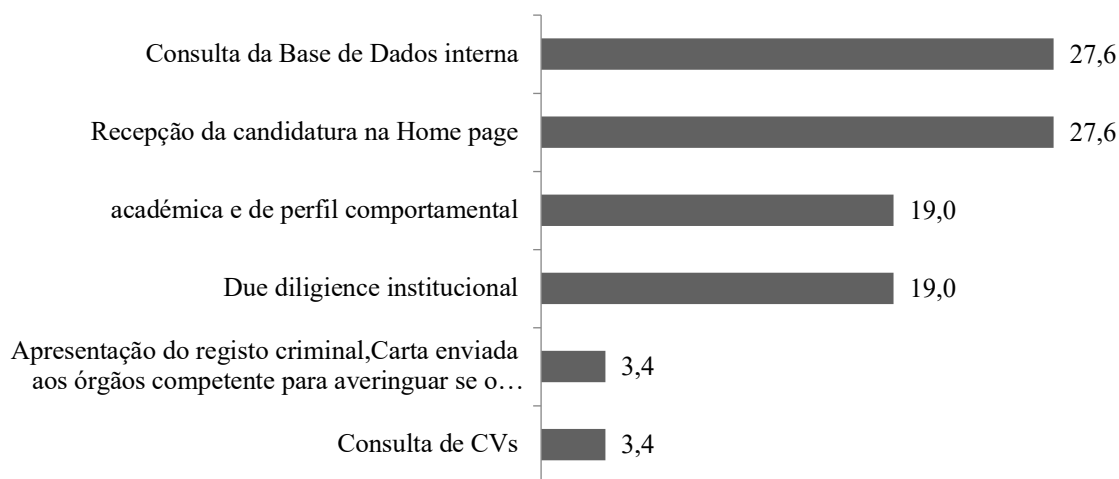


Fonte: Elaboração própria.

O gráfico 8, refere-se apenas às instituições financeiras, visto que, para as instituições não financeiras, o total de respondentes afirmam que este quesito é não aplicável.

Nas instituições financeiras, 27,6% efectuam diligências de segurança das informações do recrutamento do pessoal, por meio de recepção da candidatura na webpage e consulta da base de dados interna, respectivamente, ao passo que 19,0%, por meio *due diligence* institucional e académica e de perfil comportamental.

Gráfico 9 – Distribuição percentual das diligências efectuadas para a segurança no recrutamento do pessoal nas instituições financeiras

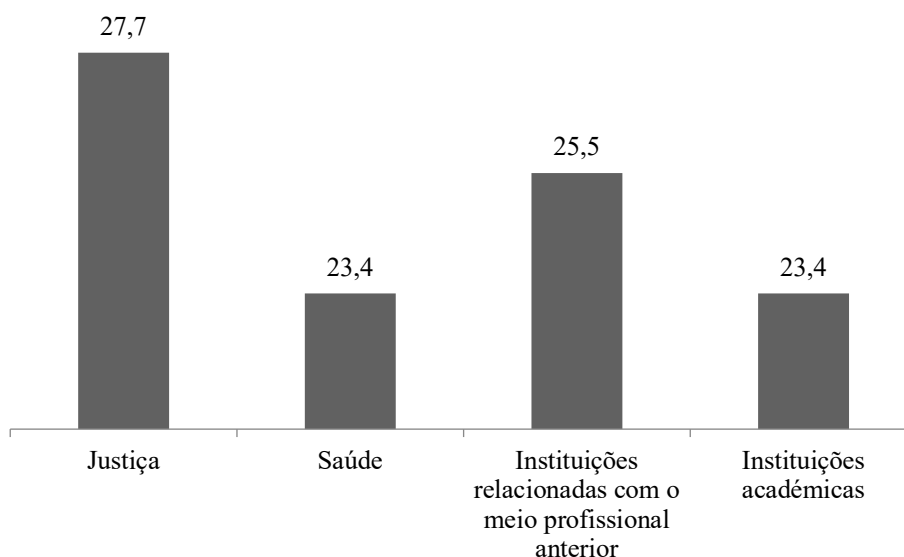


Fonte: Fonte: Elaboração própria

O gráfico 9 refere-se somente às respostas obtidas das instituições financeiras, visto que, para as não financeiras o total de respondentes afirma que esta questão não tem aplicabilidade.

Para averiguar a autenticidade dos documentos apresentados pelos candidatos, as instituições financeiras recorrem a vários órgãos. Cerca de 28% recorrem à justiça, cerca de 26% recorrem às institucionais relacionadas com o meio profissional anterior e 23% às instituições académicas e de saúde, respectivamente.

Gráfico 10 – Distribuição percentual das instituições financeiras segundo órgãos ou instituições onde recorrem para averiguar a autenticidade dos documentos

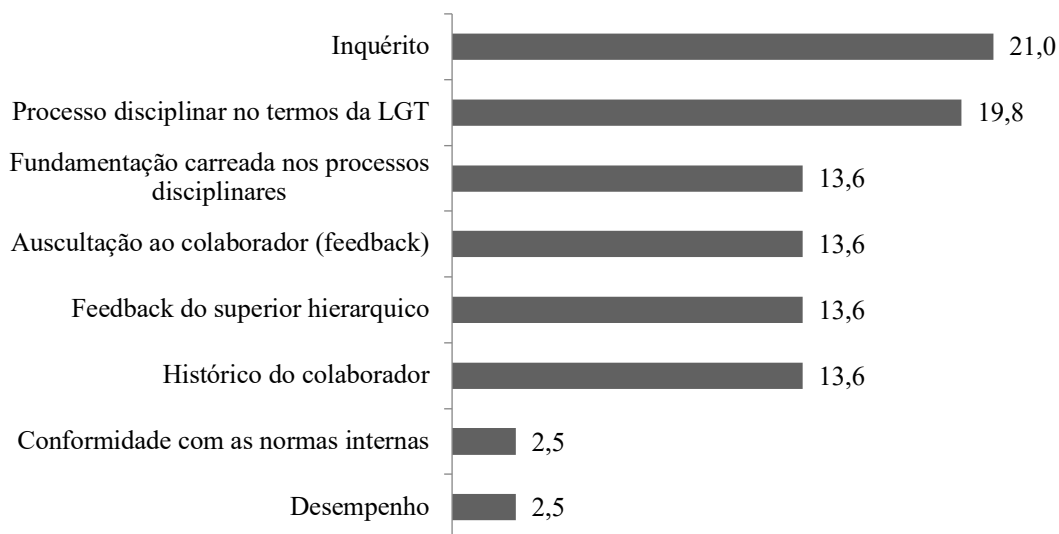


Fonte: Elaboração própria

O gráfico 10 refere-se, apenas, às instituições financeiras, visto que, para as instituições não financeiras o total de respondentes afirma que a pergunta não é aplicável.

Quanto aos critérios de sancionabilidade imposta pelas instituições financeiras aos colaboradores, 21,0% faz recurso aos inquéritos, cerca de 20% recorre a processos disciplinares, nos termos da Lei Geral do Trabalho.

Gráfico 11 – Distribuição percentual das instituições financeira segundo o principal critério de sancionabilidade dos colaboradores.

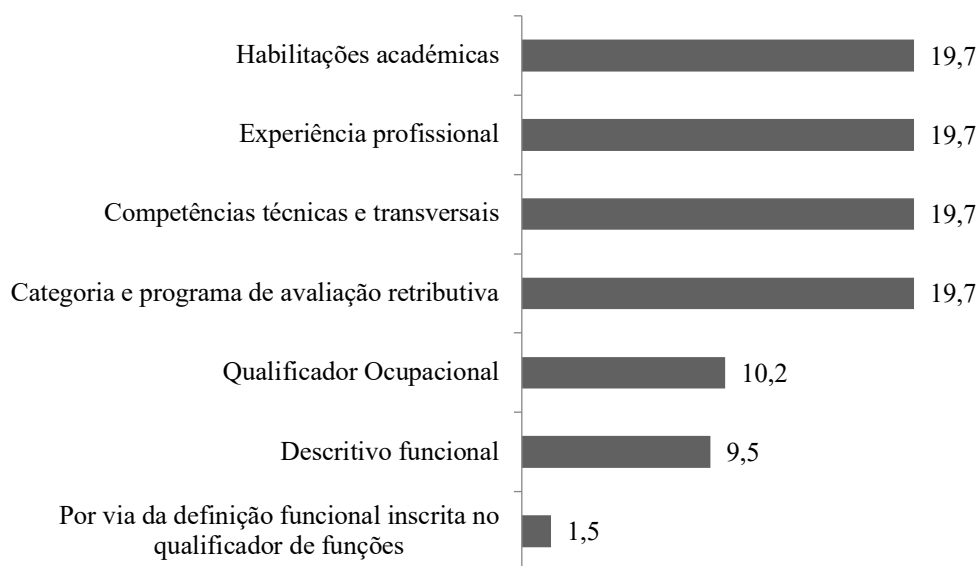


Fonte: Elaboração própria

O gráfico 11 refere-se somente as instituições financeiras, visto que, para as instituições não financeiras o total de respondentes afirma que esta questão não se aplica.

Nas instituições financeiras, cerca de 1 em cada 5, garantem que as habilitações académicas, a experiência profissional, as competências técnicas e a categoria e programa de avaliação retributiva, são os principais critérios de definição de perfis de colaboradores, para os vários sectores de serviço.

Gráfico 12 – Proporção das instituições financeiras, segundo critérios definidos de perfis de colaborador, para os vários sectores de serviço



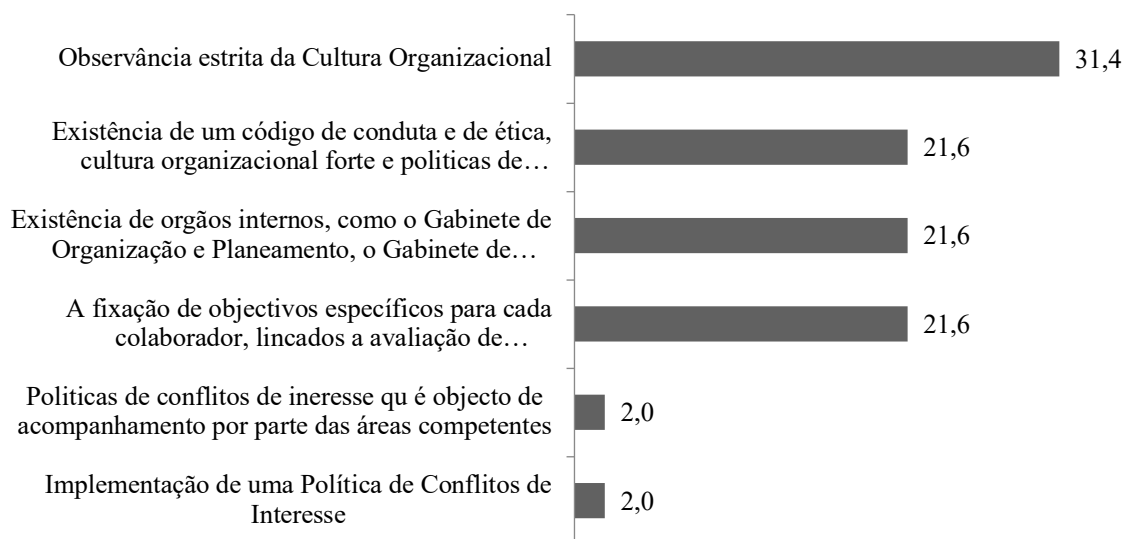
Fonte: Elaboração própria

O gráfico 12 refere-se, apenas, às instituições financeiras, visto que, para as instituições não financeiras, o total de respondentes afirmam que este quesito não aplicável.

Uma em cada três instituições financeiras (31,4%), asseguram que o colaborador não utiliza a instituição, para tratar de assuntos pessoais, por meio da observância estrita da cultura organizacional e 21,6%, por existência de órgãos internos, como o Gabinete de Organização e Planeamento, o Gabinete de Auditoria Interna e a função.

Na sua acção diária, deixam pouco espaço para actividades paralelas, afixação de objectivos específicos, para cada colaborador, ligados à avaliação de desempenho que, em média, ocorre semestralmente. Pensa-se que, essas acções possam mitigar eventuais situações, reforçadas com a existência de um código de ética e conduta, a cultura organizacional e as políticas de segurança e acesso à informação.

Gráfico 13 – Distribuição percentual das instituições financeiras, segundo o asseguramento de que o colaborador não utiliza a instituição para tratar de assuntos pessoais.



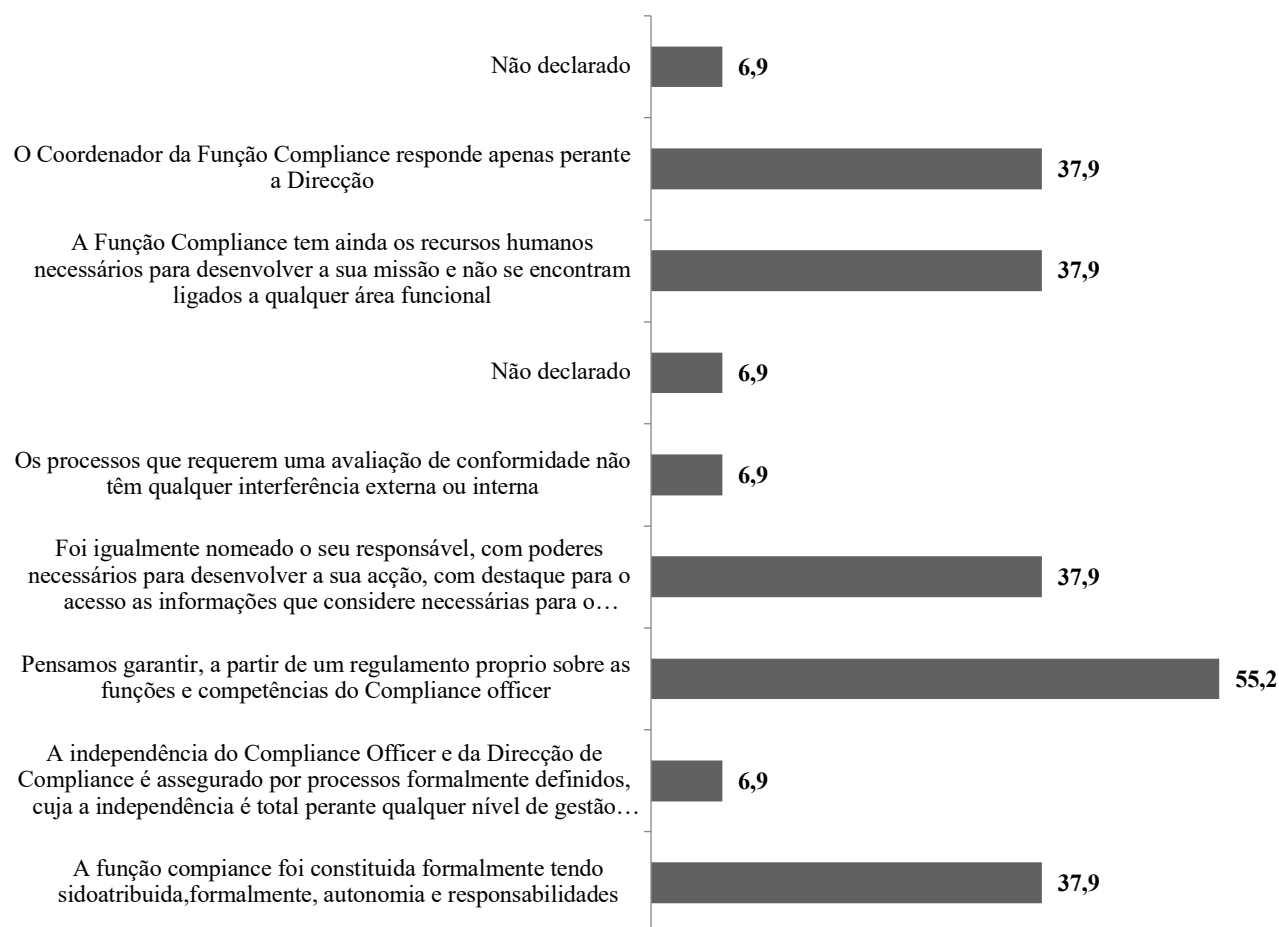
Fonte: Elaboração própria

Uma, em cada duas instituições financeiras almejam garantir, a partir de um regulamento próprio, as funções e as competências do *Compliance officer* e cerca de 38% afirmam que a função *compliance* foi constituída formalmente, goza de autonomia e respectivas responsabilidades.

O coordenador da função *compliance* responde apenas perante a Direcção e a está igualmente nomeado o seu responsável, com poderes necessários para desenvolver a sua acção, com destaque ao acesso às informações que considere necessárias para o efectivo cumprimento da sua missão.

De realçar que, cerca de 7% das instituições financeiras, a total independência do Compliance Officer e da Direcção de Compliance é assegurado por processos formalmente definidos, perante qualquer nível de gestão, dentro da instituição e os processos que requerem uma avaliação de conformidade não têm qualquer interferência externa ou interna, respectivamente.

Gráfico 14 – Proporção das instituições financeiras, segundo garantia de independência funcional do *Compliance officer*, em relação aos membros da gestão do TOP

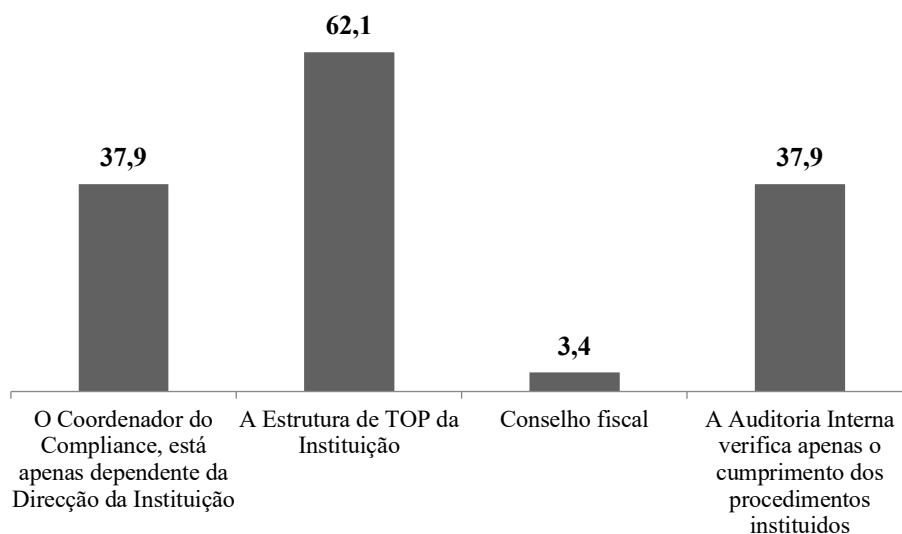


Fonte: Elaboração própria

O gráfico 14 refere-se, apenas, às instituições financeiras, visto que, para as instituições não financeiras, o total de respondentes afirmam que este quesito é não aplicável.

Mais de três quintos, 62,1%, das instituições financeiras, têm a estrutura de TOP da instituição como o órgão fiscalizador do *Compliance officer*, seguidamente com cerca de 38% das instituições financeiras em que, o coordenador *compliance*, está, apenas, dependente da Direcção da instituição e cerca 38% em que a auditoria interna verifica, apenas, o cumprimento dos procedimentos instituídos, respectivamente.

Gráfico 15 – Proporção das instituições financeiras, segundo o órgão que fiscaliza a actividade do *Compliance officer*.

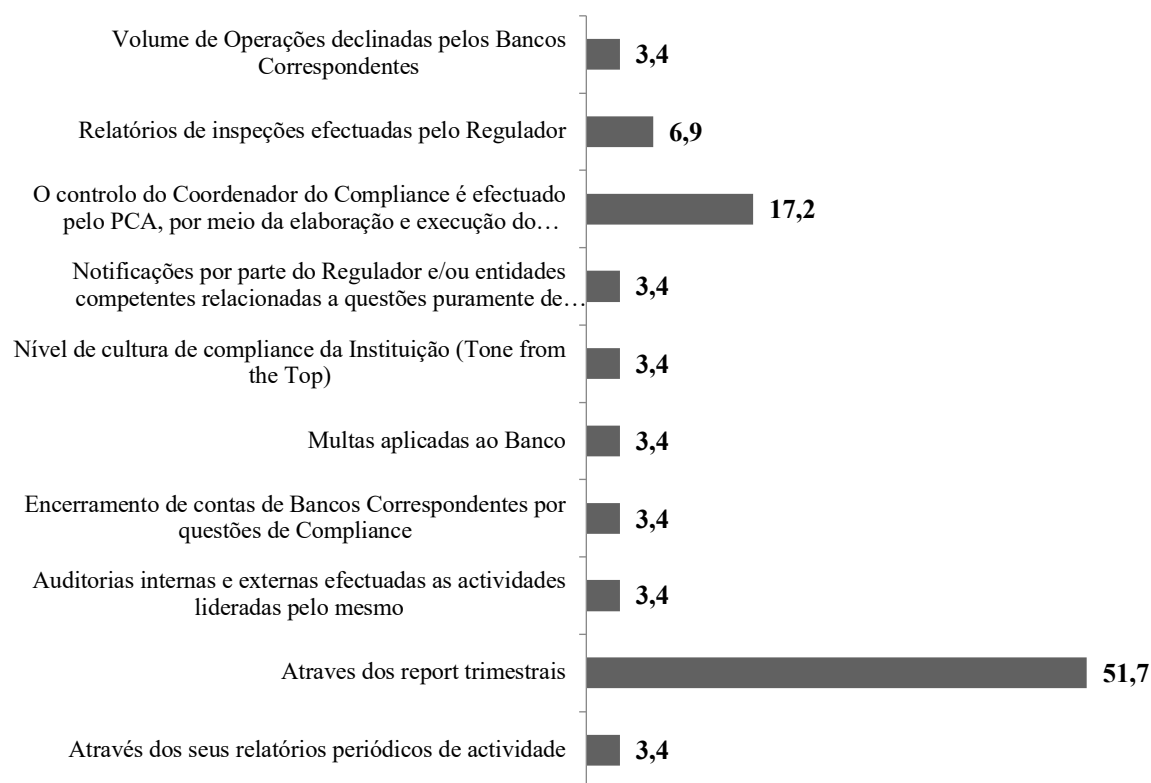


Fonte: Elaboração própria

O gráfico 15 refere-se, apenas, às instituições financeiras, visto que, para as instituições não financeiras o total de respondentes afirma que este quesito não é aplicável.

Cerca de 52% das instituições financeiras afirmam que o modo de realização do controlo da actividade, do *Compliance officer* é por meio dos relatórios trimestrais e 17,2% é efectuado pelo Presidente do Conselho de Administração, por meio da elaboração e execução do Programa de *compliance*.

Gráfico 16 – Proporção das instituições financeiras, segundo modo de realização do controlo da actividade do Compliance officer

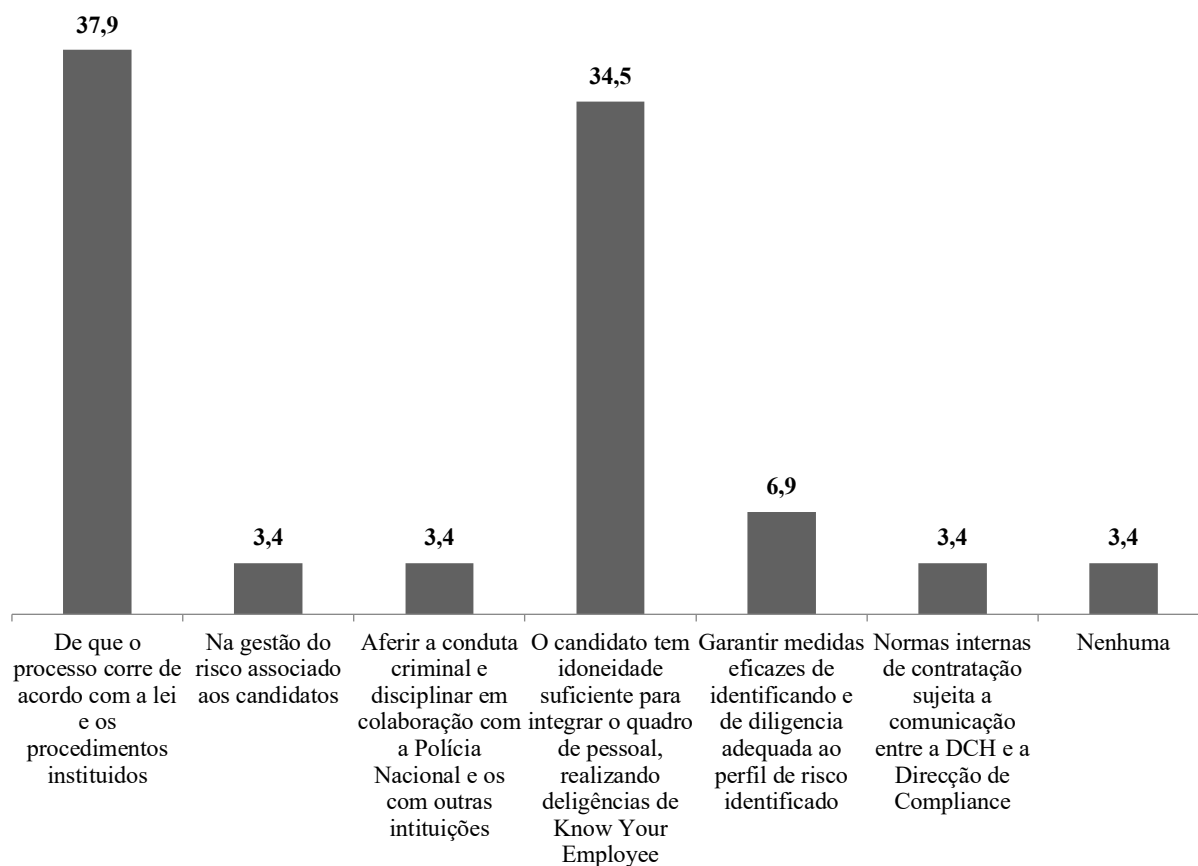


Fonte: Elaboração própria

O gráfico 16, refere-se, apenas, às instituições financeiras, visto que, para as instituições não financeiras o total de respondentes afirmam que esta questão não é aplicável.

Cerca de 38% das instituições financeiras afirmam que o controlo da actividade do *Compliance officer*, na selecção e recrutamento do pessoal, garante que o processo siga os seus trâmites, de acordo com a lei e os procedimentos instituídos. Seguidamente com cerca de 35%, de instituições financeiras, que garantem que o candidato tem idoneidade suficiente para integrar o quadro de pessoal, realizando diligências de Know Your Employee.

Gráfico 17 – Proporção das instituições financeiras, segundo controlo da actividade do *Compliance officer*, na selecção e recrutamento do pessoal.

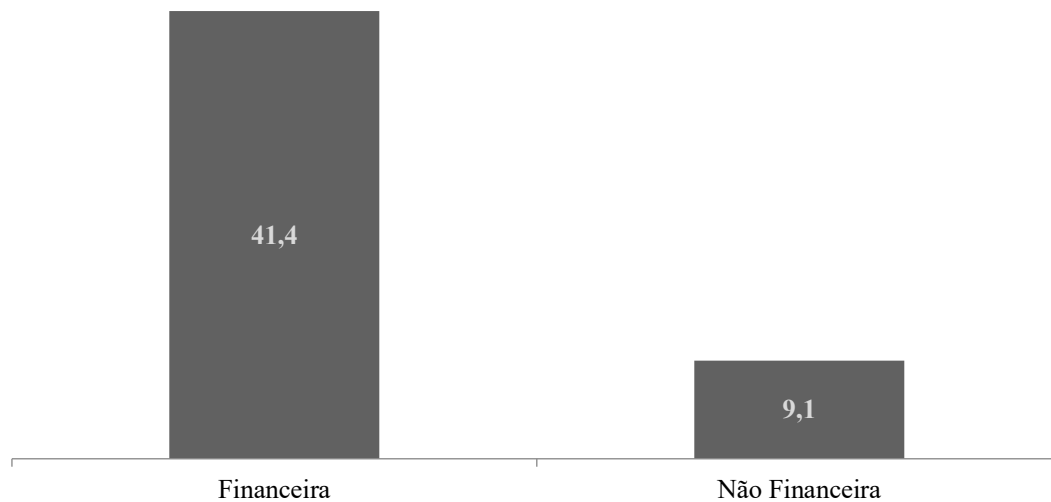


Fonte: Elaboração própria

O gráfico 17 refere-se, apenas, às instituições financeiras, visto que, para as instituições não financeiras o total de respondentes afirmam que este quesito não é aplicável.

No que diz respeito a relação do departamento dos recursos humanos com outros departamentos 41,4%, nas instituições financeiras e 9,1% nas instituições não financeiras, observam os padrões de conformidade.

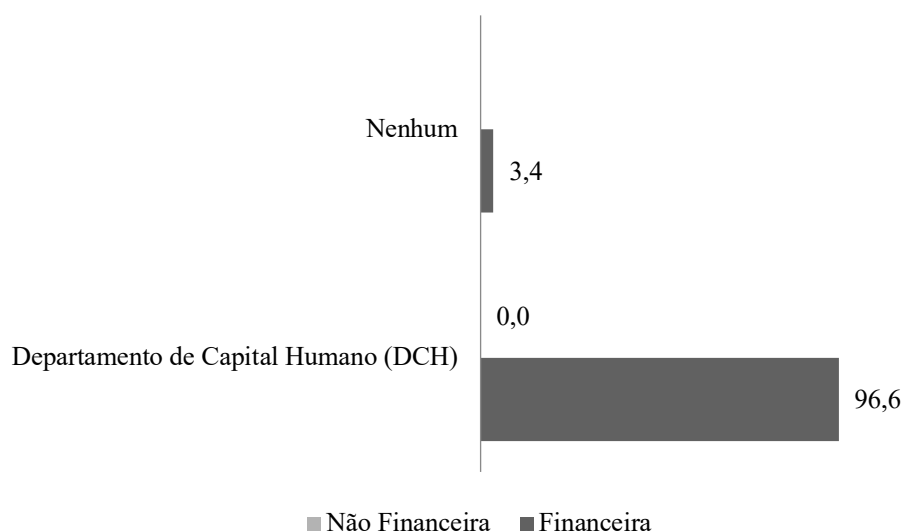
Gráfico 18 – Proporção das instituições com RH que têm relação regular com outros departamentos, segundo padrões de conformidade.



Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito a área que realiza o controlo de desempenho dos colaboradores, cerca de 97%, nas instituições financeiras é o Departamento de Capital humano e 3,4% não possui órgão que cuida dessa questão.

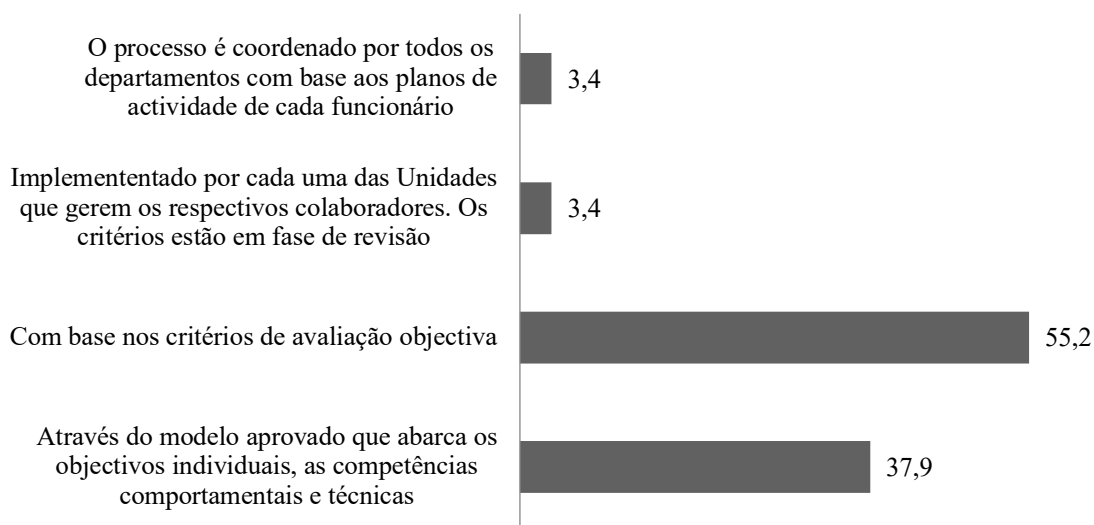
Gráfico 19 – Proporção das instituições, segundo a área que realiza o controlo do desempenho dos colaboradores



Fonte: Elaboração própria

Segundo os critérios de avaliação de desempenho, dos colaboradores, mais de metade, 55,2%, das instituições afirma que avalia os seus colaboradores, adoptando os critérios objectivos. Cerca de 38% mediante o modelo aprovado que abarca os objectivos individuais, as competências comportamentais e técnicas.

Gráfico 20 – Proporção das instituições, segundo critérios de avaliação de desempenho dos colaboradores

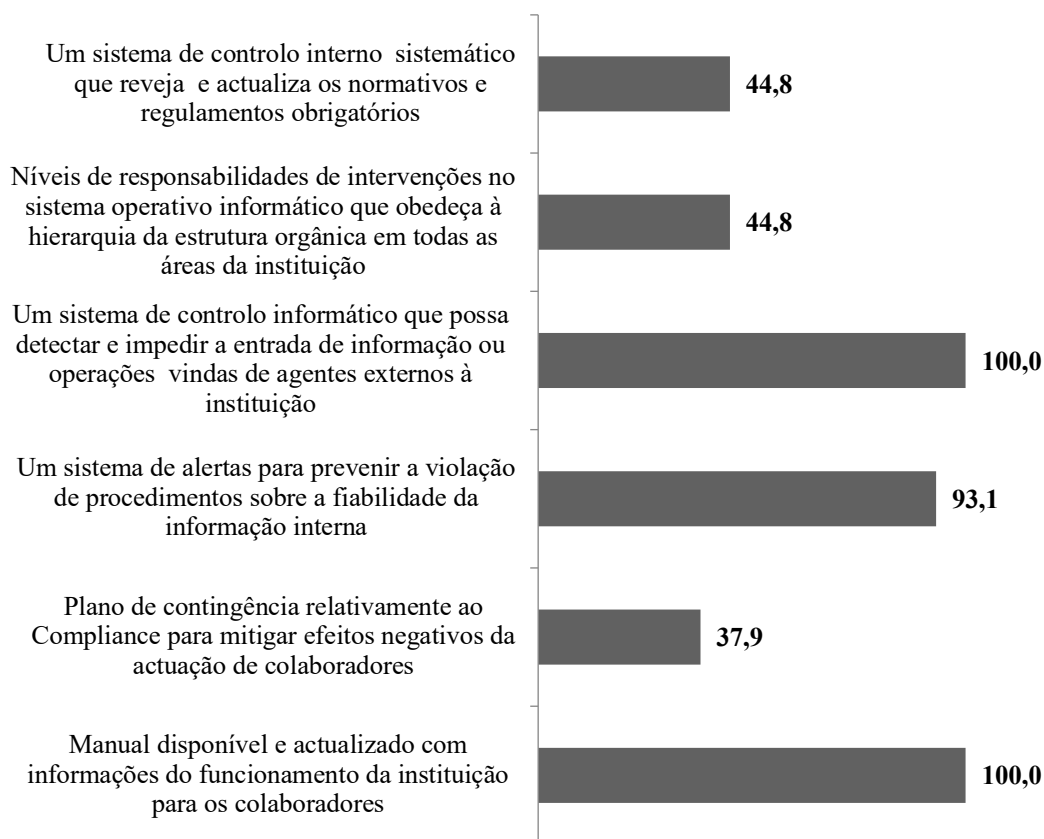


Fonte: Elaboração própria

As instituições financeiras segundo mecanismos de controlo e aplicação do *compliance*, 100% mediante um sistema de controlo informático, 100% a disponibilidade e actualização de um manual de informações do funcionamento da instituição para os colaboradores; 100%, a aplicação de um sistema de alertas para prevenir a violação de procedimentos sobre a fiabilidade da informação interna, 93%, níveis de responsabilidades de intervenções no sistema operativo informático que obedeça à hierarquia da estrutura orgânica.

Em todas as áreas da instituição, um sistema de controlo interno sistemático que revê e actualiza os normativos e regulamentos obrigatórios, 44,8%, respectivamente e um plano de contingência relativamente ao *compliance* para mitigar efeitos negativos da actuação de colaboradores, 37,9%.

Gráfico 21 – Proporção das instituições financeiras, segundo mecanismos de controlo e aplicação do Compliance.



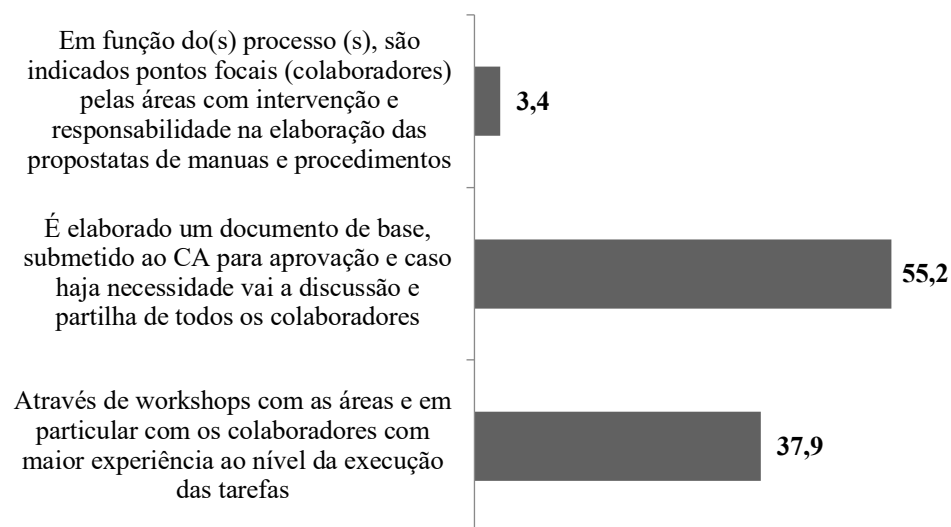
Fonte: elaboração própria

O gráfico 21, refere-se apenas nas instituições financeiras, visto que, para as instituições não financeiras o total de respondentes afirmam que este quesito é não aplicável.

Nas instituições financeiras os critérios de participação de colaboradores na elaboração de manuais de controlo e procedimentos internos, variam do percentual mínimo de 3,4% com aplicação em função dos processos, em que são indicados os pontos focais, *key employees*, das áreas com intervenção e responsabilidade na elaboração das propostas de manuais e procedimentos.

No gráfico 22, mais da metade das instituições financeiras (55,2%) declararam que segundo critérios de participação de colaboradores, na elaboração de manuais de controlo e procedimentos internos usam a elaboração de um documento de base, submetido ao Conselho de Administração para aprovação, e caso haja necessidade de vai a discussão e partilha de todos os colaboradores.

Gráfico 22 – Proporção das instituições financeiras segundo critérios de participação de colaboradores, na elaboração de manuais de controlo e procedimentos internos



Fonte: Elaboração própria

No quadro 3 as instituições financeiras, na sua totalidade, 100%, afirmam a existência de manual regulatório de segurança de dados.

Quadro 3 – Percentagem das instituições, segundo a existência de manual regulatório de segurança de dados

Instituição	Existência de manual regulatório da segurança de dados	
	Sim	Não
Financeira	100%	0%
Não Financeira	0%	100%

Fonte: elaboração própria

Conforme se observa no quadro 4, apresentado a seguir, 96,6% das instituições não afirmam existência de lista negra de colaboradores e clientes susceptíveis de seguimento permanente.

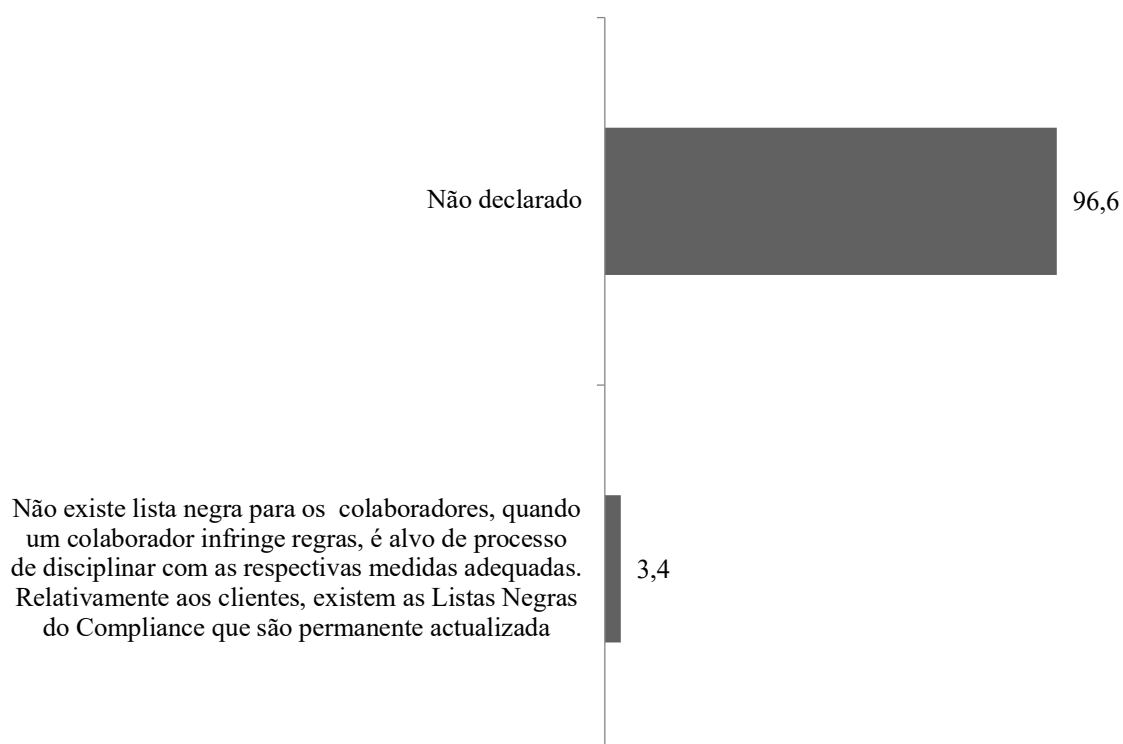
Quadro 4 – Percentagem das instituições segundo a existência de lista negra de colaboradores e clientes susceptíveis de seguimento permanente

Instituição	Existência de lista negra de colaboradores e clientes susceptíveis de seguimento permanente	
	Sim	Não
Financeira	3,4%	%
Não Financeira	0%	96,6%

Fonte: Elaboração própria

Em 3,4% das instituições financeiras, não existe lista negra, para os colaboradores, quando um destes infringe regras, é alvo de processo de disciplinar com as respectivas medidas adequadas. Relativamente aos clientes, existem as Listas Negras do *compliance*, que são permanentemente actualizadas.

Gráfico 23 – Distribuição percentual das instituições financeiras, segundo critérios de seguimento permanente da lista negra de colaboradores e clientes.



Fonte: Elaboração própria

No quadro 4, cerca de 93,1% das instituições financeiras possuem o manual de carreiras que define os critérios da protecção e progressão de carreiras, e 6,9% asseguram a progressão de carreira através dos respectivos processos de avaliação.

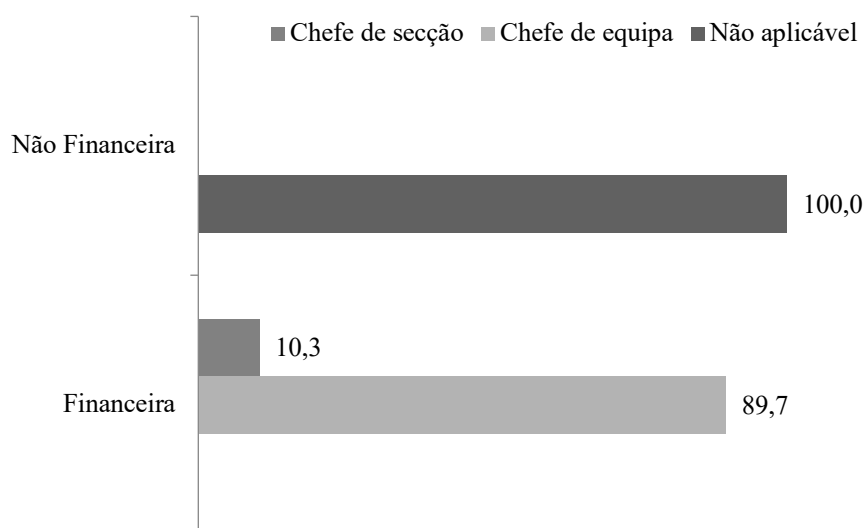
Quadro 5 – Percentagem das instituições, segundo critérios de protecção de carreiras dos colaboradores existentes na instituição

Tipo de instituição	Critérios de protecção de carreiras, dos colaboradores existentes na instituição		
	A progressão de carreira é assegurada através dos respectivos processos de avaliação	Manual de Carreiras que define os critérios da protecção e progressão das carreiras	Não existe
Financeira	6,9	93,1	0,0
Não Financeira	0,0	0,0	100,0

Fonte: Elaboração própria

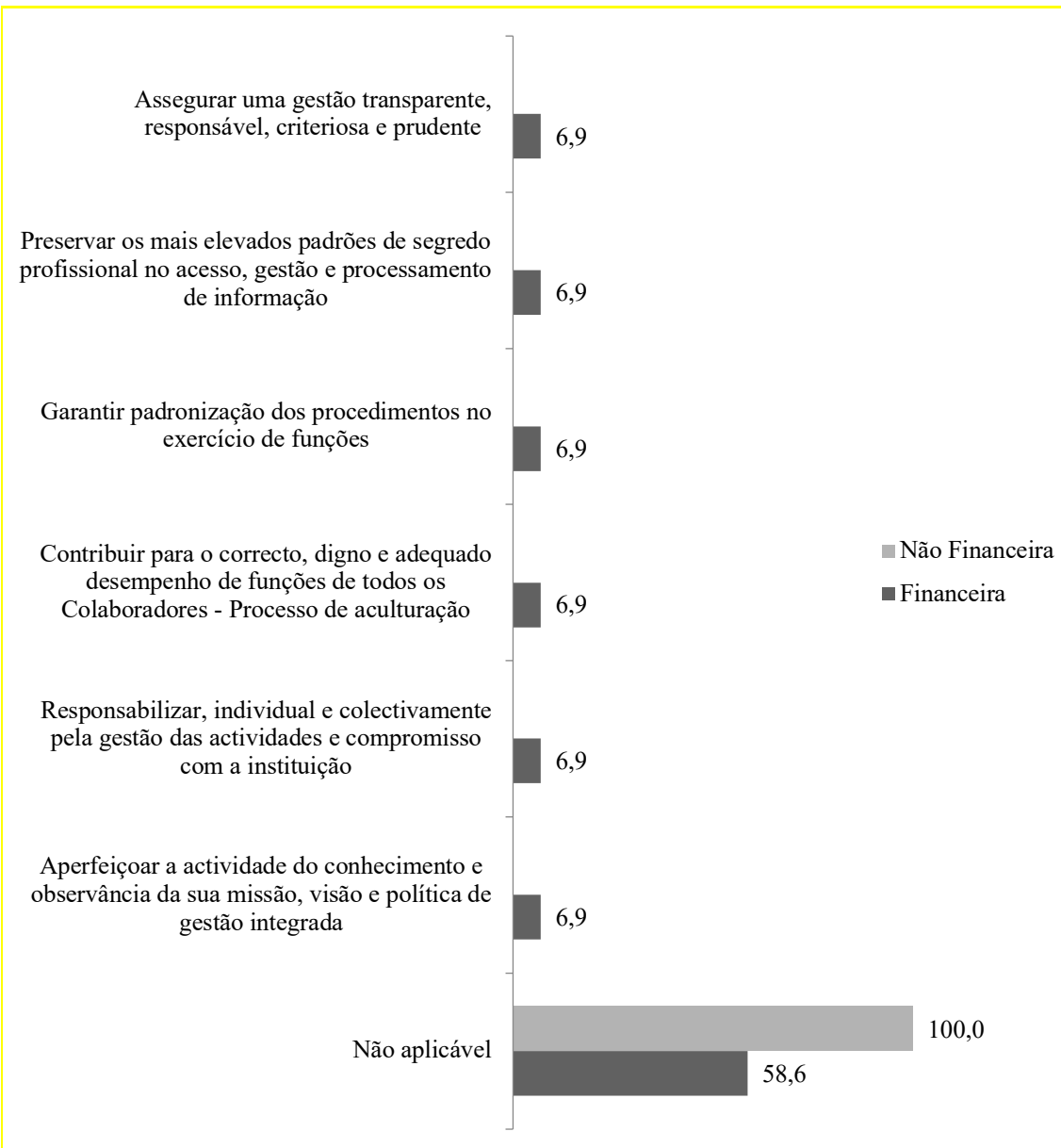
Nas instituições financeiras, a fiscalização do fluxograma das tarefas, de cada servidor, nas suas funções, é feita por chefes de secções atingindo a cifra de 90%.

Gráfico 24 – Distribuição percentual, das instituições, segundo a fiscalização do fluxograma das tarefas de cada servidor, nas suas funções



Cerca de 7% (gráfico 24), das instituições financeiras, adoptam diligências obrigatórias para o recrutamento de servidores para a instituição.

Gráfico 25 – Distribuição percentual das instituições segundo diligências obrigatórias existentes para o recrutamento de servidores para a instituição



Fonte: Elaboração própria.

CONCLUSÃO

Queremos dar nota da percepção do nosso trabalho quanto aos resultados obtidos, objectivos preconizados, bem como a resposta à nossa questão de partida.

O interesse em saber de que forma as Instituições Financeiras e relacionadas têm agido, nas relações entre si, seus colaboradores e com os órgãos da administração da justiça, em Angola, no que à gestão dos recursos humanos respeita, motivou a elaboração do presente trabalho. Com essa premissa, pretendeu-se compreender mediante a análise exploratória de dados recolhidos, a identificação da aplicação da *compliance* na gestão dos recursos humanos no universo das 40 instituições inquiridas.

O estudo realizado apresenta algumas limitações metodológicas, dada nomeadamente a dimensão reduzida da amostra. Daí tê-lo em conta como exploratório e não representativo, o que permite-nos criar uma maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito, podendo ser considerado como um estudo preparatório para outro tipo de pesquisa futura.

Às nossas perguntas de inquérito, a generalidades das instituições angolanas inquiridas responderam que não possuem listas negras de colaboradores e clientes, susceptíveis de seguimento permanente, salvo situações pontuais, que motivem procedimentos específicos, nos termos da lei.

As instituições financeiras possuem manuais de progressão de carreiras, que definem e asseguram os critérios da sua protecção e progressão, através dos respectivos processos de avaliação.

Considerando as limitações inerentes ao presente estudo, as análises efectuadas e as conclusões formuladas, entendemos que novos estudos sobre a relação entre práticas de gestão de recursos humanos e comprometimento organizacional, são de recomendar.

De uma maneira geral, as instituições financeiras, bancárias, não bancárias e relacionadas têm noção formal e material da necessidade de existência de conformidade ou *compliance* com o rigor que se exige, pois, os aplicadores da lei têm colocada à margem a autoexigência a si imposta, como o trabalho o demonstrou. Neste particular, o sector financeiro bancário é o que nos pareceu estar mais organizado e o que mais aplicação faz, das normas de *compliance*, apesar da especificidade e segmento de negócio de cada área.

De forma inconsciente, alguns magistrados podem estar a participar do processo de lavagem de dinheiro, quando os seus comandos, fundados na lei, ignoram o rigor a observar, da necessidade de se saber, previamente, da origem dos fundos que ordenam depositar, transferir ou pagar determinadas diligências ou actos processuais, para não falar de outros casos tidos como exemplo constante deste trabalho.

Aqui chegados, facilmente podemos afirmar que a nossa pergunta formulada, no início da nossa dissertação não se considera totalmente respondida e, muito menos,

podemos dizer que é de todo nula a sua resposta, na medida em que, a resposta à ela, mostrou-se ter dois sentidos, nomeadamente, positiva e negativa, se considerarmos que a cultura de compliance, não tem sido observada em algumas instituições, objecto da nossa investigação, o que reforça a necessidade de mais formação e consciencialização, aos operadores, sobre o assunto.

O objectivo da nossa investigação foi alcançado, na medida em que, foi-nos possível fazer várias constatações, como: a falta de Manuais de conformidade, de ética e identidade, que confirmam, a cada servidor, a certeza e segurança jurídica, sobre o tipo de instituição em que se encontre, ou com a qual se relacione, que lhe possibilitariam saber, o necessário, publicamente, é causa bastante para inconformidades.

É urgente, por isso, acatar as recomendações do GAFI, materializadas no seu Relatório de 1990, melhoradas em 2004 e consolidadas em 2012. (Egon, Moreira et al.2018). A integridade no cumprimento de normas, não é apenas para os destinatários das decisões ou ordens judiciais ou similares, mas também para os operadores dos órgãos que administram a justiça, em sentido geral.

Portanto, um trabalho conjunto, entre as instituições financeiras bancárias, não bancárias e não financeiras, é necessário, para a compreensão e aplicação das normas relativas à conformidade, em todos os segmentos das instituições públicas e privadas, que se relacionem ou sirvam o público, independentemente do seu objecto.

São, facilmente, defensáveis as motivações, para a adequação e a implementação do sistema de controlo interno, nas instituições financeiras e não financeiras. O modelo de *governance*, a maturidade e a capacidade organizacional podem determinar a aplicação das melhores práticas de prevenção de diversos riscos.

Da pesquisa realizada, com a taxa de cobertura da global da amostra de 83,3%, na qual no que toca à proporção das áreas de formação se destacam, respectivamente, a gestão de recursos humanos (48,3%) e o Direito (100%) nas instituições financeiras e instituições não financeira, não tivemos quaisquer respondentes com formação na área de *compliance*.

Para o tema, desenvolvido, podemos destacar, entre riscos, o de não aplicação da *compliance* e os operacionais. A corrupção, sendo um factor gritante, que a todos atinge, com consequências devastadoras, cujo combate exige, investimentos diversos sobre:

- A implantação de políticas de prevenção das instituições.
- A imagem institucional comprometida.
- A adopção de normas e procedimentos, instituídos pelas autoridades governamentais, órgãos regulatórios e autorreguladores.
- Formação sobre o combate ao branqueamento de capitais proveniente de actividades criminosas.
- A adopção de mecanismo de informação classificada.

- O registo e a comunicação de operações financeiras suspeitas, às autoridades competentes.
- A implementação de políticas e procedimentos internos de controlos destinados a prevenir delitos financeiros e associados.
- Pelas conclusões acima expostas, de onde depreendemos que nem tudo está mal, apesar de quase tudo carecer de actualização de conformidade, leva-nos às seguintes sugestões para a ordem jurídico, mormente aos gestores públicos e privados.

Sugestões /Recomendações

No sentido da darmos o nosso contributo, na antecipação de eventos referentes ao compliance e suas implicações futuras, por se tratar de um tema aplicável, não só ao nível de gestão, onde o foco tem mais a ver com as relações entre as instituições financeiras e aquelas relacionadas, no tocante à aplicação das normas de compliance, que também integram as de direito neste particular, e a julgar pelas respostas dadas ao nosso questionário, obtidas das várias Instituições financeiras bancárias, não bancárias, bem como as não financeiras e face às conclusões a que chegamos;

Considerando, as instituições com intervenção na administração da justiça, utilizando os Recursos Humanos, facilmente nos apercebemos da necessidade de sugerirmos que se faça, em Angola, a construção de um sistema que não ignore o *compliance*, dada a sua relevância, no tratamento da vida dos agentes, públicos em geral e das instituições, a que servem, em particular, aplicando-se a todas as instituições públicas e privadas.

Que se evitem, situações como a espelhada no ofício nº 094/035/CSMJ/2021, de 12 de janeiro, do Conselho Superior da Magistratura Judicial, a nós dirigido como resposta ao nosso inquérito, dirigido ao CSMJ que demonstra, com clareza solar, a necessidade de os magistrados judiciais, demais operadores da justiça perceberem e aplicarem as regras da sua auto-regulação regulada e que seus actos são públicos e devem ser conhecidos pelos interessados.

Quando um pedido de natureza investigativa, devidamente detalhado, quanto ao seu objecto e âmbito, obtém como resposta “indeferido”, é caso para se dizer que, no âmbito do direito a constituir, urge corrigir a compreensão deste desiderato.

Sugerimos, para o efeito, a criação de um Manual de identidade, um Código de ética bem como um Manual de procedimentos para que os cidadãos saibam, quem deve responder, sobre que matérias e em que termos deve fazê-lo. A CRA e as leis infraconstitucionais devem ser traduzidas num catálogo de actuação de magistrados, sem que existam arbítrios, que a ponham em causa. Daí a necessidade de um observatório de conformidade em cada umas das instituições.

Sugerimos, também, a julgar pelo ofício, ofício nº134/GPTC/00/21, de 20 de Janeiro, que recebemos do Tribunal de Contas que, apesar de não responder exactamente

ao conteúdo do inquérito académico, por nós formulado, apontou caminhos que devíamos seguir para eventual consulta investigativa, o seu Centro de Documentação, demonstrando, uma consciência mais aberta do dever de partilha de informação pública.

Porém, o âmbito da nossa investigação visava exactamente, saber da existência e do funcionamento, em matéria de conformidade, no que respeita ao processo de integração, gestão e funcionamento dos recursos humanos, ao serviço daquela Instituição.

Preocupou-nos, a resposta deste augusto Tribunal ao afirmar que não dispõe deste tipo de órgãos internos, como se lê, num dos anexos deste trabalho, pelo que sugerimos a sua criação.

As duas respostas, que aqui destacamos, servem de sinal, para qualquer investigador, nesta área do saber, que ainda temos algum trabalho a percorrer, apesar de reconhecermos muitos avanços, em matéria de gestão de Recursos Humanos colocados ou a colocar, nos órgãos da administração da justiça, independentemente da sua especialidade, pois a conformidade é transversal e deve fazer morada em todas.

Urge, pois dar uma visão diferente, à matéria do *compliance*, deixando de se pensar ou dar a entender, que a mesma é, apenas, aplicável às instituições financeiras. A interdependência funcional das instituições, implica, igualmente, interdependência de conformidade em sentido lato como ficou demonstrado, ao longo do nosso trabalho.

Relativamente aos activos financeiros e patrimoniais de alto valor, colocados em cofres secretos/privados, alugados, de bancos e titulados por clientes cuja origem pode ser ilícita, mas que não se reflectam, directamente nas contas bancárias dos referidos clientes, signatários dos contratos de aluguer dos cofres se atendermos às diligências obrigatórias aferíveis no campo do *Compliance*, a legislação angolana é omissa, quanto ao regime jurídico aplicável.

Para o efeito, trona-se necessária, a sua regulação para se evitar que os Bancos se tornem esconderijos de produtos de crime. É imperiosa a existência de manuais de contratação pública, em todos serviços e para todo o tipo de contratos, independentemente do valor e dos recursos materiais em causa,

Pois falar de corrupção, em sentido etimológico, veremos que vai além da tipicidade legal. Corromper é viciar... é tornar maculado, determinado processo, determinada coisa, assunto ou situação. É não respeitar o dever ser.

É agir fora dos padrões pré-estabelecidos...é no fundo, agir de forma contrária ao dever. Se atendermos a esta sequência de termos e não de meras palavras, veremos que a corrupção vai além do que consta da mera tipificação criminal. Deste ponto de vista, todos os processos judiciais que chegam aos tribunais, resultam da corrupção, em sentido lato do termo.

Então não faz sentido que um magistrado ou aplicador da lei diga que a prioridade recaia aos crimes de corrupção porque tudo que chega a causar conflito é porque foi tratado na forma que não devia, por acção ou omissão, a razão do recurso aos tribunais.

Significa que os Recursos Humanos, colocados a desempenhar funções judiciais, devem ser formados, permanentemente para se evitar colagens de agendas entre os sectores judicial, que não tem agenda e outras pretensões, no que que concerne às suas prioridades.

Em Portugal, por exemplo, segundo o jornal o Público, de 25 de abril de 2021, os bancos são obrigados a comunicar dados, sobre clientes em cofres. Apesar de o DCIAP ganhar acesso directo à base de dados do banco de Portugal, a verdade é que os dados dos cofres não são reflectidos no Banco de Portugal, pois ficam, apenas, nos bancos comerciais.

Ou seja, o Banco de Portugal passaria a ter acesso à identidade dos clientes de bancos comerciais que aí aguardam dinheiro ou outros bens valiosos, incluindo documentos. Contudo, sem acesso à informação do conteúdo, nomeadamente, o que é e quanto. (Pedro.Crisostomo@publico.pt, consultado a 12 de junho de 2021).

Os recentes acontecimentos, exibidos na Televisão Pública de Angola, TPA, nos dias 24/05/2021 e 01/03/2021, respectivamente, que revelaram a investigação criminal que determinou a detenção do Major Pedro Lussaty²⁹, são uma das provas de inexistência da observância das normas do compliance, em muitas das estruturas institucionais dos órgãos do Estado que, por essa via, podem ter colocado o país, em vários riscos, entre os quais, o da ausência de monitorização e correcta utilização correcta de verbas classificadas do Estado, incluindo o de ameaça à própria soberania. Pois dinheiro nas mãos de incautos é uma bomba-relógio contra a sociedade.

Portanto temos:

- Necessidade de adequação à conformidade Constitucional de normas e actos de agentes e operadores da justiça, na sua relação com o sector financeiro.
- Necessidade de melhor qualificação dos Recursos Humanos das instituições estudadas face à temática
- Correção de normas da Constituição que atentam contra os princípios imperativos na gestão de RH, em todos os sectores.
- Necessidade de legislar sobre activos financeiros e equiparados, colocados em cofres privados nos bancos comerciais.
- Revogação de normas que permitem que magistrados participem da gestão fora da sua vocação Constitucional.

²⁹ - Pedro Lussaty é um cidadão angolano que integra as Forças Armadas Angolanas, com a patente de Major e que tinha sido colocado, na antiga Casa Militar do Presidente da República, hoje Casa de Segurança do PR. Até onde sabemos, a data da sua detenção, já não funcionava naquela instituição, embora se mantivesse nas Forças Armadas. Segundo meios da comunicação social, o oficial, seria detentor de várias e avultadas somas de dinheiros em cash, moeda externa e nacional, acumulada em várias malas, para além de ostentar um património, aparente, de vários imóveis e viaturas de alta cilindrada. Factos que ao olhar de um pacato cidadão comum, carecem de explicação jurídica, quanto ao modo e origem dos mesmos bens, a razão da sua detenção, em função das fortes suspeitas de cometimento de crimes financeiros...

- Necessidade de formação conjunta para a melhor aplicação das normas de compliance
- Juízes e procuradores não devem gerir dinheiro nem integrar comissões com atribuições diferentes às da sua função e missão
- Os magistrados não devem ter empresas ou participações sociais.
- Não devem integrar as Comissões eleitorais que não sejam para a própria classe.
- Excepto se estiverem desvinculados do sector da magistratura, nos termos previstos no número 4 do artigo 54º da Lei 7/94, de 29 de Abril, sem prejuízo de poderem integrar tribunais eleitorais, nos termos previstos no número 5 do artigo 179º, com a devida remissão ao número 4 do artigo 187º da RCA.
- Os magistrados devem ser: devida, condigna e oportunamente remunerados para a sua actuação exclusiva à magistratura, sem que se dediquem à tarefas que a Constituição não lhes permite.

BIBLIOGRAFIA

André, C.C. Et al (2019). *Manual de Compliance*. Editora Forense LTDA, 1º Edição, Vol. I. Rio de Janeiro -Brasil;

Alex, S.P, Rosário P.T et al. (2019). *Compliance. Perspectiva e Novas Dinâmicas*. Edições Almedina SA. Coimbra-Portugal;

Ana M, Rodrigues, J. e Duarte, M. (2013). *Princípios de Gestão nas Organizações*, Letras e Conceitos Lda. Lisboa -Portugal.

Barreiros, F. (2013). *Responsabilidade Civil dos Administradores – Os Deveres Gerais e a Corporate Governance*. Coimbra editora. 1ª edição. Coimbra-Portugal;

BNA (2017). Guia sobre a implementação de um programa de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;

Caiado, A. C. (2015) *Bancos, Normativos, Contabilidade e Gestão*. Edições Sílabo, Lda. 2ª edição. Lisboa- Portugal. Câmara, P. Et al.(ano?). *O Governo da Organizações - a Vocação Universal do Corporate Governance*. Edições Almedina, S.A. Coimbra-Portugal;

Campos, C.S. (2006). *Apreensão e Propriedade-Considerações sobre as Medidas de Apreensão em Processo Penal*. Ed. Verbo jurídico. Portugal;

- Canas, V. (2004). *O Crime de Branqueamento – Regime de Prevenção e de Repressão*. Livraria Almedina, S.A., 1ª edição, Coimbra-Portugal;
- Carvalho, C. A, Et al. (2019). *Manual de Compliance*. Editora Forense LTDA. 1ª Ed. Rio de Janeiro-Brasil.
- Carvalho, A. e Rua. O L. (2018). *Gestão de Recursos Humanos, Abordagem das Boas Práticas*. Vida Económica editorial, S.A. 1ª Edição, Porto-Portugal;
- Carvalho, J. E. (2009). *Metodologia do Trabalho Científico*. Escolar Editora, 1ª Edição Lisboa Portugal;
- Carvalho, J. B. (2004). *Textos Fundamentais de Direito Internacional*. 4ª Edição. Editoriais Notícias. Lisboa-Portugal;
- Callegari, A.L. (2008). *Lavagem de Dinheiro. Aspectos Penais da Lei nº 9613/9*. Ed. Livraria do Advogado, 2ª edição revista e Actualizada. Porto Alegre- Brasil;
- Costa, C. B. (2010). *Da Auditoria Financeira*. Letras e Conceitos Lda. 9ª Edição. Lisboa-Portugal;
- Cardoso. C. C, CUNHA R. Et al (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Editorial RH Lda. 6º Edição. Lisboa- Portugal;
- Coutinho, C.P. (2015) *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Almedina Editora, 2ª Edição. Coimbra -Portugal;
- Crouhy, M. Et al. (2008). *Fundamentos da Gestão de Riscos*, Ed. Qualitymark Editora, Lda. Brasil;
- De Oliveira, A. P. (2005) *Manual de Corporate Finance*. Edições Almedina. 2ª edição. Coimbra-Portugal;
- Davies, A. (2016). *Corporate Governance – Boas práticas de Governo das Sociedades*. Ed. Monitora, Lda. 1ª edição. Portugal;
- Devore, J. L. (1945). “Probabilidades e Estatística para Engenharia e Ciências” Editora, Thomson, EUA, tradução brasileira por Tadeu Ricardo, 2017.
- Drucker, P. F. (2010). *Gestão Management*. Edit. Bom-Sucesso. Rio de Janeiro- Brasil;
- Eco, H. (2017). *Como se Faz uma Tese em Ciências Humanas*. Editora Presença, 20ª Edição. Lisboa Portugal;

- Filipe. (2012). *O Banco Nacional de Angola e a Crise financeira*. Ed. Mayamba editora. Luanda-Angola;
- Ferreira, A.I. Et al (2015). *GRH Para Gestores*. Editora RH, Lda. 1ª Ed Lisboa -Portugal.
- Francis A. and Mousley, B. (2004) “Business Mathematics and Statistics” Editora, Cengage Learning, UK.
- Garcia J.A e Simões, O. A. (2010). *Matemática Actuarial Vida e Pensões*. Edições Almedina SA, Coimbra- Portugal;
- Germano, M. S. (1993) *Curso de Processo Penal*. Verbo edit. II.Vol. Lisboa-Portugal;
- Gomes, J. F.S, Cesário, F. (2014). *Investigação em Gestão de Recursos Humanos – Um guia de Boas Práticas*. Escolar Editora, 1ª Edição. Lisboa -Portugal;
- Gonçalves, C. e Fernandes, J. R. S.A (2016). *Relato Financeiro, Interpretação e Análise*. Vida Económica Editora AS. 3ª edição. Porto- Portugal;
- González, R. A. e Herranz, G. D. (2017) *Impementacion Practica de um Sistema de Gestión de Complimiento – Complince Management System*. Editorial Aranzadi, S.A.U Ed. Thomson Reuters Legal limited–. Navarra. Pamplona- Espanha;
- Hill, M. M. e Hill, A. (2012) *Investigação por Questionário*. Editora Sílabo, 2ª Edição. Lisboa-Portugal;
- João, A. A (2014) *Medidas de Coação e Garantia Patrimonial*. Timor-Leste;
- Kaufman, J. (2017). *O Meu MBA, Seja Mestre em Gestão*. D. Quixote. 5ª edição. Lisboa Portugal;
- Lopes. J. L. P. (2010). *Fundamentos dos Estudos de Mercado-Teoria e Prática*. 2ª edição. Lisboa-Portugal;
- Lopes, P. L, Oliveira, L. A. et al. (2017). *Aplicação do Compliance no Sector Bancário*. Portugal.
- Lopes, J.L. P (2010). *Fundamental dos Estudos de Mercado*. Edições Sílabo Lda, 2ª ed. Lisboa-Portugal;
- Lima, J.A, Pacheco, J. A. (2006). *Fazer Investigação “Contributos para a Elaboração de Dissertações e Teses”*. Porto Editora. Porto -Portugal;
- Matos, J.I. Et al. (2015). *Manual de Gestão Judicial*. Edições Almedina, 1ª ed.Vol. I. Coimbra-Portugal;

- Marques, V. (ano?) *Moeda e Instituições Financeiras*. Publicações Don Quixote, Lda 2ª edição Revista e Actualizada;
- Menezes, H. C. (2010). *Princípios de Gestão Financeira*. Editorial Presença. 12ª Edição. Lisboa- Portugal;
- Menezes, H. C. (2010) *Princípios da Gestão Financeira*. Editorial Presença. 12ª edição. Lisboa- Portugal;
- Mello, P. e Machado, C (2015). *Gestão de Recursos Humanos nas Pequenas e Médias Empresas*. Editora RH, 1ª Edição. Lisboa -Portugal;
- Mbunga, H. (2012). *Como. Elaborar um Projecto* Editora Mayamba 1ª Edição. Luanda Angola;
- Monteiro, A (s/d). *A Emergência e o Futuro do Corporate Governance*. Edições Almedina, S.A-Portugal;
- Murteira, B. Antunes, M. (2012). *Probabilidades e Estatística Volume II*.
- Murteira, B. Antunes, M. (1993). *Análise Exploratória de Dados*. Mc-Graw Hill. Lisboa;
- Nabais, C. e Nabais F. (2011). *Prática Financeira II gestão Financeira*. Lidel. Edições Técnicas Lda. 4ª edição. Porto- Portugal;
- Nunes, P. C. (s/d), *Corporate Governance*. Edições Almedina, S.A. Coimbra-Portugal;
- Oliveira, B, Ana, et al (2013), *A Gestão e Estratégias- Desafios da Globalização*. Escolar editora. Lisboa-Portugal;
- Paulo R. S. (2020). *Discursos*, In, Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra-Portugal;
- Paulo R.S. (2020). *O Compliance nas Contratações Públicas*. Dissertação de Mestrado Faculdade direito da Universidade de Coimbra;
- Pedro. Crisostomo, @publico.pt;
- Pinto, C. A. M., et all. (2010) *Fundamentos de Gestão*. Editorial Presença – 3ª Edição. Lisboa Portugal;
- Pires, A. S, Rosário, T.P, Bahamonde. R (2020). *Compliance.Perspectivas e novas Dinâmicas*. Edições Almedina S.A. Coimbra-Portugal;

- Pizarro, S. N. (s/d.) *Manual de Compliance*. Editor Nova Causa, (Edições jurídicas), 1ª edição;
- Prado, E.V, Corrêa, Dalila A., et al (2016). *Proposta de um Programa de ética e Compliance Integrado com Gestão de Pessoas*;
- Ramos, I, Santos, Y.M. (2107). *Business Intelligence. Da Informação ao Conhecimento*. FCA -Editora de Informática Lda. 1ª ed. Lisboa-Portugal;
- Rego, A. et al. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Edições Sílabo. 3ª Ed. Lisboa -Portugal;
- Redoin, B. (1998). *Eficiência na Gestão*. Clássica Editora, Lisboa- Portugal;
- Rodrigues, J. (s/d) *Corporate Governance – Uma Introdução*. Edições Pedago, Lda;
- Saldanha, N. (2019). *RGPD Guia Para uma Auditoria de Conformidade – Dados, Privacidade, Implementação, Controlo, Compliance*. FCA-Editora de Informática Lda, 1ª Edição. Lisboa -Portugal;
- Satula, B. (2010). *Branqueamento de Capitais*. Universidade Católica Editora. Lisboa Portugal;
- Silva. N. e Bandeira, G. S. M. (2010). *Branqueamento de Capitais e Injustos Penais*. Juruá editorial, 2010, Brasil;
- Silva, L. N. e Bandeira, G. S. M. (2010). *Branqueamento de Capitais e injustos penais*. Juruá Editorial. Brasil;
- Sousa, M. J, Duarte T. e Sanches P. G. (2012). *Gestão de Recursos Humanos, Métodos e Práticas*. Edições técnicas lda. 10ª edição. Lisboa- Portugal;
- Sousa, A. (1990). *Introdução à Gestão*. Ed. Verbo Editora 1ª Edição. Lisboa -Portugal;
- Sousa, J. D. G. (2013). *A Importância da Função de Compliance em instituições financeiras*;
- Sottomayor, A.M, Ana M, Rodrigues. J e Duarte M. (2013) *Princípios de Gestão nas Organizações*. Letras e Conceitos Lda. Lisboa- Portugal;
- Woodcock. M. e Francis D. (214). *Métricas para Avaliação de Desempenho*. Edição Monitor- Projectos e Edições Lda. 1ª Edição. Lisboa-Portugal;
- Turner. (2010). *Ferramentas de Apoio à Gestão*. Monitor-Projectos e Edição Lda, 1º Edição, Lisboa -Portugal;

Tidd, J et al (2003). *Gestão da Inovação- Integração das Mudanças Tecnológicas de Mercado e Organizacionais*. Monitor -Edições, Lda, 2003. 1ª edição;

Vicente, P. (2015). *Corporate Governance e Sector Empresarial Público em Portugal*. Edições Almedina, S.A. Coimbra -Portugal;

Vicente, P. (2015). *Corporate Governance e Sector Empresarial Público em Portugal* – Editora Almedina, 1ª Edição. Coimbra -Portugal;

Videira, A. e Colaço A. (2011). *Curso de Compliance, Manual de Apoio*. Sumários Desenvolvidos. Luanda-Angola;

(http://www.ey.pt/pt_aoassurance/formaao-no-sector-uma-prioridade-ii).
(www.bna.ao).

ANEXOS

Legislação e Convenções consultadas:

Constituição da República de Angola- CRA, de 03 de Fevereiro.

40 Recomendações do GAFI/ FATF de 1990 e revistos em 1996 e 2004 sobre combate ao branqueamento de capitais.

Recomendações sobre a prevenção e eliminação do financiamento ao terrorismo, como os actos terroristas 2001, 2014.

Diretiva 2005/60 /CE e do Conselho Europeu, de 26 de 15 de Outubro.

Regulamento do parlamento Europeu (CE) 1781 /2006 de 15 de Novembro.

Convenção do Conselho da Europa sobre o branqueamento, detenção apreensão e perda dos produtos do crime do terrorismo (Varsóvia, 16 de Maio de 2005).

Aviso 10/21, de 14 de julho, que regulamenta o Governo Societário e controlo interno e fixa os padrões mínimos as serem observados pelas instituições bancárias

Lei 3/10, de 29 de Março, lei da Probidade Pública

Lei 13/11, de 18 de Março, Lei Orgânica do Tribunal Supremo

Lei 14/11, de 18 de Março, Lei Orgânica do Conselho superior da Magistratura judicial

Lei 22/11, de 17 de Junho, Lei da protecção de Dados pessoais.

Lei 15/11, de 18 de Março, lei Orgânica do Conselho Superior da Magist. do M. Público

Lei n.º 34/11, de 12 de Setembro – Do Combate ao Branqueamento de Capitais e financiamento ao Terrorismo (revogada).

Lei n.º 1/12, de 12 de janeiro - Lei sobre a Designação e Execução de Actos Jurídicos Internacionais.

Lei 22/12, de 14 de Agosto, Lei orgânica da PGR e do Ministério Público

Decreto-lei nº 391/2012, de 29 de Novembro, publicado pela Portaria nº 391/2012 define o Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, I.P. de Portugal.

Lei 7/13, de 03 de Setembro, Mercado Regulamentado

Lei 7/94, de 29 de Abril, que Aprova o Estatuto dos Magistrados Judiciais e do Ministério Público

Resolução nº1/14, de 29 de Agosto. Regulamento da lei orgânica do Tribunal Supremo

Lei 12/15, de 17 de Junho, Lei de Base das Instituições Financeiras

Lei 25/15, de 04 de Setembro, Lei que aprova o Estatuto orgânico do CSMJ

Lei 2/15, de 02 de Fevereiro, Lei que estabelece os princípios e regras gerais da organização e funcionamento dos tribunais comuns

Decreto Presidencial 84/15, de 05 de Maio, Estatutos do INEJ

Resolução nº 5/15, de 04 de Setembro, Estatuto Orgânico do CSMJ.

Lei 25/15, de 18 de Setembro, Lei das Medidas Cautelares em Processo Penal, revogada pela 39/20 de 11 de Novembro.

Lei 13/15, de 19 de Junho, Lei da Cooperação Judiciária Internacional

Decreto Presidencial nº 28/19, de 16 de Janeiro (sobre a implementação da lei orgânica sobre a organização e o funcionamento dos Tribunais).

Lei 1/16, de 10 de Fevereiro, Lei Orgânica dos Tribunais da Relação

Lei 16/10 de 15 de Julho, Lei do BNA

Lei 19/19, de 14 de Agosto. Lei do Tribunal de Contas.

Lei 5/2020, de 27 de janeiro, Lei de Prevenção.C.B.C e financiamento a terrorismo e Armas de Destruição em Massa.

Decreto Presidencial 324/19, de 07 de Novembro, Estatuto Org. do Cofre geral da Justiça.

Lei 38/20, de 11 de Novembro, que aprova o novo Código Penal

Lei 39/20, de 11 de Novembro, que aprova o Código de Processo Penal

Análise exploratória dos dados

Apresentamos a análise exploratória dos dados sobre a relação do RH, com os demais departamentos de serviços que é feita com base nos padrões da conformidade e no modelo de gestão de selecção e recrutamento, para as diversas áreas, baseado na conformidade.

2.1: Relação da área dos RH com os demais departamentos de serviços, feita com base nos padrões da conformidade

Quadro 6 – Relação do RH com os demais departamentos de serviços é feita com base nos padrões da conformidade

	A relação do RH, com os demais departamentos de serviços, é feita com base nos padrões da conformidade		
Tipo de Instituição	Sim	Não	Total
Financeira	12 _a	1 _a	13
Não Financeira	1 _a	0 _a	1
Total	13	1	14
Cada letra subscrita, indica um subconjunto de categorias, cujas proporções da coluna não se diferem, significativamente, umas das outras no nível 05.			

Quadro 7 - Medidas direccionais dependentes

Zinho Baptista Manuel – “A gestão dos Recursos Humanos, nas Instituições Financeiras e Relacionadas
Face ao Compliance, em Angola”

Medidas direccionais dependentes							Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exacta (2 lados)	Sig exacta (1 lado)
			Valor	Erro Padrão Assintótico	T. Aproximado	Significância Aproximada					
Nominal por Nominal	Lambda	Simétrico	0	0	b	b					
		Tipo de Instituição Dependente	0	0	b	b					
		A relação do RH com os demais departamentos de serviços é feita com base nos padrões da conformidade	0	0	b	b					
	Goodman e Kruskal tau	Tipo de Instituição	0,006	0,006		,782 ^c					
		A relação do RH, com os demais departamentos de serviços, é feita com base nos padrões da conformidade	0,006	0,006		,782 ^c					
	Coeficiente de Incerteza	Simétrico	0,021	0,019	0,735	,695 ^c					
		Tipo de Instituição	0,021	0,022	0,735	,695 ^c					
		A relação do RH com os demais departamentos de serviços, é feita com base nos padrões da conformidade.	0,021	0,022	0,735	,695 ^c					
	Ordinal por Ordinal	Medida de associação ordinal entre duas variáveis aleatórias possivelmente dependentes (de Somers)	Simétrico	-0,077	0,054	-0,764	0,445				
Tipo de Instituição			-0,077	0,074	-0,764	0,445					
A relação do RH com os demais departamentos de serviços, é feita com base nos padrões da conformidade			-0,077	0,074	-0,764	0,445					
Nominais por intervalo	Eta	Tipo de Instituição Dependente	0,077								
		A relação do RH com os demais departamentos de serviços é feita com base nos padrões da conformidade	0,077								
a. Não considerando a hipótese nula.							,083 ^a	1	0,773		
b. Não é possível calcular porque o erro padrão assintótico é igual a zero.											
c. Baseado na aproximação de qui-quadrado											
d. Uso de erro padrão assintótico, considerando a hipótese nula.											
e. Probabilidade de qui-quadrado de razão de verossimilhança.											
Qui-quadrado de Pearson											
Correção de continuidade ^b											
Razão de verossimilhança											
Teste Exatco de Fisher											
Associação Linear por Linear							0,077	1	0,782		
Teste de McNemar											1,000 ^c
N de Casos Válidos							14				
a. 3 células,75,0%, esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 07.											
b. Computado apenas para uma tabela 2x2											
c. Distribuição binomial usada.											

Quadro 8 - Medidas Simétricas					
		Valor	Erro Padrão Assintótico ^a	T Aproximado ^b	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Fi	-0,077			0,773
	V de Cramer	0,077			0,773
	Coeficiente de contingência	0,077			0,773
Ordinal por Ordinal	Tau-b de Kendall	-0,077	0,054	-0,764	0,445
	Tau-c de Kendall	-0,020	0,027	-0,764	0,445

	Gama	-1,000	0,000	-0,764	0,445
	Correlação Spearman	-0,077	0,054	-0,267	,794 ^c
Intervalo por Intervalo	R de Pearson	-0,077	0,054	-0,267	,794 ^c
Medida de concordância	Kappa	-0,077	0,054	-0,288	0,773
N de Casos Válidos		14			
a. Não considerando a hipótese nula.					
b. Uso de erro padrão assintótico considerando a hipótese nula.					
c. Com base em aproximação normal.					

Quadro 9 - Estimativa de Risco			
	Valor	Intervalo de confiança de 95%	
		Inferior	Superior
A relação do RH, com os demais departamentos de serviços, é feita com base nos padrões da conformidade? Sim	0,923	0,789	1,080
N de Casos Válidos	14		

Quadro10 - Testes de independência condicional			
	Qui-quadrado	Gl	Significância Assintótica, Bilateral
De Cochran	0,083	1	0,773
Mantel-Haenszel	2,769	1	0,096
Sob a suposição de independência condicional, a estatística de Cochran é assintoticamente por qui-quadrado 1 gl. Apenas se o número estratos for fixo, ao passo que a estatística de Mantel-Haenszel é distribuída assintoticamente sempre como uma distribuição qui-quadrado 1 gl. Observe que a correção de continuidade é removida da estatística de Mantel-Haenszel quando a soma das diferenças entre o observado e o esperado é 0.			

Modelo de gestão, na selecção e recrutamento, para as diversas áreas, baseado na conformidade

Quadro11 – Instituições segundo o modelo de gestão, na selecção e recrutamento para as diversas áreas, baseado na conformidade			
Tipo de Instituição	Sim	Não	Total
Financeira	12 ^a	17 ^b	29

Não Financeira	0 _a	11 _b	11
Total	12	28	40

Cada letra de subscrito indica um subconjunto de categorias, cujas proporções da coluna não se diferem significativamente umas das outras no nível 05.

Quadro12 - Testes qui-quadrado

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exacta (2 lados)	Sig exacta (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	6,502 ^a	1	0,011		
Correção de continuidade ^b	4,681	1	0,030		
Razão de verossimilhança	9,533	1	0,002		
Teste Exato de Fisher				0,017	0,009
Associação Linear por Linear	6,340	1	0,012		
Teste de McNemar				,000 ^c	
N de Casos Válidos	40				

a. 1 células <<25,0%>> esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 3,30.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. Distribuição binomial usada.

Quadro 13 - Medidas direccionais dependentes

			Valor	Erro Padrão Assintótico	T Aproximado	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Lambda	Simétrico	0,000	0,000	. ^b	. ^b
		Tipo de Instituição	0,000	0,000	. ^b	. ^b
		Modelo de gestão, na selecção e recrutamento para as diversas áreas, baseado na conformidade	0,000	0,000	. ^b	. ^b
	Goodman e Kruskal tau	Tipo de Instituição	0,163	0,053		,012 ^c

		Modelo de gestão na selecção e recrutamento para as diversas áreas, baseado na conformidade	0,163	0,051		,012 ^e
	Coeficiente de Incerteza	Simétrico	0,199	0,056	2,952	,002 ^e
		Tipo de Instituição	0,203	0,058	2,952	,002 ^e
		Modelo de gestão na selecção e recrutamento para as diversas áreas, baseado na conformidade	0,195	0,058	2,952	,002 ^e
Ordinal por Ordinal	Medida de associação ordinal entre duas variáveis aleatórias possivelmente dependentes (de Somers)	Simétrico	0,403	0,077	3,670	0,000
		Tipo de Instituição	0,393	0,092	3,670	0,000
		Modelo de gestão na selecção e recrutamento para as diversas áreas, baseado na conformidade	0,414	0,091	3,670	0,000
Nominais por intervalo	Eta	Tipo de Instituição	0,403			
		Modelo de gestão na selecção e recrutamento para as diversas áreas, baseado na conformidade	0,403			
a. Não considerando a hipótese nula.						
b. Não é possível calcular, porque o erro padrão assintótico é igual a zero.						
c. Baseado na aproximação de qui-quadrado						

d. Uso de erro padrão assintótico, considerando a hipótese nula.
e. Probabilidade de qui-quadrado de razão de verossimilhança.

Quadro 14 - Medidas Simétricas

		Valor	Erro Padrão Assintótico ^a	T Aproximado ^b	Significância Aproximada
Nominal por Nominal	Fi	0,403			0,011
	V de Cramer	0,403			0,011
	Coeficiente de contingência	0,374			0,011
Ordinal por Ordinal	Tau-b de Kendall	0,403	0,077	3,670	0,000
	Tau-c de Kendall	0,330	0,090	3,670	0,000
	Gama	1,000	0,000	3,670	0,000
	Correlação Spearman	0,403	0,077	2,716	,010 ^c
Intervalo por Intervalo	R de Pearson	0,403	0,077	2,716	,010 ^c
Medida de concordância	Kappa	0,280	0,092	2,550	0,011
N de Casos Válidos		40			

a. Não considerando a hipótese nula.

b. Uso de erro padrão assintótico considerando a hipótese nula.

c. Com base em aproximação normal.

Quadro 15- Estimativa de Risco

	Valor	Intervalo de confiança de 95%	
		Inferior	Superior
Modelo de gestão na selecção e recrutamento para as diversas áreas, baseado na conformidade, Não.	0,586	0,432	0,796
Nº de Casos Válidos	40		

Quadro 16- Testes de independência condicional

	Qui-quadrado	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
De Cochran	6,502	1	0,011

Mantel-Haenszel	4,564	1	0,033
-----------------	-------	---	-------

Alguns conceitos estatísticos

Teste de hipóteses: consiste em verificar, a partir das observações de uma amostra, se uma afirmação, denominada hipótese, sobre a distribuição de uma ou mais variáveis, de determinada população, em estudo, é ou não verdadeira.

Teste paramétrico: Quando a hipótese se refere a um ou mais parâmetros de uma população.

Teste não-paramétrico: Quando a hipótese é acerca da natureza da distribuição de uma variável da população em estudo.

Hipótese nula: trata-se de uma hipótese formulada com o intuito de ser testada sendo denotada por H_0 .

Hipótese alternativa: trata-se da hipótese considerada, se as informações da amostra fornecerem as que levem à rejeição da hipótese nula.

Nível de significância de um teste: é a probabilidade de se cometer um erro do tipo I. O nível de significância é especificado, antes de se aplicar o teste. Usualmente seus valores são 1% ou 5%.

Intervalo de confiança

Constrói-se um intervalo de confiança, para o parâmetro ou combinação de parâmetros: diferença de parâmetros, razão de parâmetros testado e adopta-se a seguinte regra de decisão: se o intervalo de confiança construído contiver o valor do parâmetro ou da combinação de parâmetros, suposto na hipótese nula, aceita-se H_0 ; caso contrário rejeita-se H_0 no nível de significância adoptado. O nível de confiança deste intervalo é $\gamma = 1 - \alpha$.

Teste qui-quadrado: é aplicado a dados categóricos para avaliar quão provável é que qualquer diferença observada acontece ao acaso.

Grau de liberdade (gl): definem a distribuição usada, para avaliar a independência para o teste usado (Cochran, 1998).

Instituições financeiras não bancárias

Sociedades Gestoras de Mercados Regulamentados (SGMR)

Bolsas de Dívidas e Valores de Angola (BODIVA)

Sociedades Gestoras de Organismos de Investimento Colectivo (SGOIC)

BAIGEST, S.A.

BFA Gestão de Activos, S.A.

BNI Asset Management, S.A.

Eaglestone Capital, S.A.

Económico Fundo de Investimento, S.A.

Finmanagement - SGOIC, S.A.

Odell Global Investors, S.A.

SG Hemera Capital Partners - SGOIC, S.A.

Organismos De Investimento Colectivo (OIC)

Aliança Global Empreendimentos - Sociedade de Investimento Imobiliário Capital Fixo

Atlântico Liquidez - Fundo de Investimento Mobiliário Aberto

Atlântico Property - Fundo de Investimento Imobiliário Fechado

Atlântico Protecção - Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BAI Indexação Cambial – Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BAI Indexação Cambial de Curto Prazo II - Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BAIGEST Obrigações Mais - Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BFA Oportunidades III – Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BFA Oportunidades IV – Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BFA Oportunidades V - Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BFA Oportunidades VI - Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BFA Private - Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BFA Protecção - Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Fechado

BIR Horizonte - Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Aberto

BNI Liquidez Indexado ao USD – Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Aberto

BNI OMEGA – Fundo de Investimento Imobiliário Fechado

Eaglestone Liquidez Livre - Fundo Especial de Investimento em Valores Mobiliários Aberto

GAMA - Fundo de Investimento Imobiliário Fechado

GOTS - Sociedade de Investimento Imobiliário Capital Fixo

Hipergest - Sociedade de Investimento Imobiliário Capital Fixo

Pravall - Sociedade de Investimento Imobiliário Capital Fixo

SOCIEDADES CORRETORAS DE VALORES MOBILIÁRIOS (SCVM)

Africa Brokers S.A.

Lwei Mansamusa Brokers - SCVM, S.A.

Madz Global, S.A.

Peritos Avaliadores de Imóveis de Organismos de Investimento Colectivo (PAIOIC)

Angoárea, Lda

Arlington, Lda.

BCI Imobiliária

Bruno Alexandre Cristelo Parreira

Deolinda Cristina Canifa Sena

Edilásio Roberto Gomes Soares

Fisplan – Fiscalização e Planeamento, Lda.

IMO – TRADING

Imoview Consultoria Imobiliária, S.A.

João Santos

Jorge Luciano Tutuvala Bento

José António Fernando Correia Teles

José Carlos Moreno Ribeiro

José Lumanivo Panguí

Melanie de Oliveira

Miguel Adão

Nina Nunes

Novenge, S.A.

Osvaldo Ferreira de Ceita Pereira

Pisi - Propriedades e Investimento, Lda.

Prime Yield Angola, Lda.

Soapro, S.A.

SUUT Real Consultants, Lda.

The Third Group, Lda.

Zenki - Real Estate, Lda

Entidade Certificadora de Peritos Avaliadores de Imóveis

SAESP - Sociedade Angolana do Ensino Superior, S.A.

Agentes de Intermediação (AI)

V: Instituições financeiras bancárias

BAI Micro Finanças, S.A.

Banco Angolano de Investimentos, S.A.

Banco BIC, S.A.

Banco Caixa Geral Angola, S.A.

Banco Comercial Angolano, S.A.

Banco Comercial do Huambo, S.A.

Banco Crédito Sul, S.A.

Banco da China, Lda.

Banco de Comércio e Indústria S.A.

Banco de Desenvolvimento de Angola, S.A.

Banco de Fomento Angola, S.A.

Banco de Investimento Rural, S.A.

Banco de Negócios Internacional, S.A.

Banco de Poupança e Crédito, S.A.

Banco Económico, S.A.

Banco Keve, S.A.

Banco Millennium Atlântico, S.A.

Banco Prestígio, S.A.

Banco Sol, S.A.

Banco Valor, S.A.

Banco VTB, S.A.

Banco Yetu, S.A.

Finibanco, S.A.

Standard Bank Angola, S.A

Auditores Externos

Audicon - Peritos Contabilistas, Lda.

Bakertilly Angola, LDA

C&S – Assurance and Advisory, S.A.

Crowe Horwarth Angola – Auditores e Consultores, S.A.

Deloitte & Touche – Auditores, Lda.

Ernst & Young Angola, Lda.

KPMG Angola - Audit, Tax, Advisory, S.A.

Price water house Coopers Angola, Lda.

UHY - A. Paredes e Associados Angola, S.A.

Apêndice

Questionários e ofícios

I: Questionário da pesquisa

Q.11: Existe (Instituição) um modelo formal aprovado pela entidade competente para o recrutamento do pessoal?							
Elaborado		Aprovado		Executado			
Q.12: Termos de referência para os candidatos a colaboradores:				SIM			NÃO
Se, SIM, Enumere:							
Q.13: Modelo de gestão na selecção e recrutamento para as diversas áreas, baseado na conformidade:				SIM			NÃO
Q.14: Mencione os métodos utilizados que asseguram a instituição de que o passado de determinado candidato não colide com as normas internas e externas vinculantes?							
Q.15: Que diligências são efectuadas para a segurança de dados no recrutamento do pessoal?							
Q.16: Para que órgãos ou instituições recorrem para obtenção dessa informação?							
Q.17: Na sancionabilidade(positiva e negativa) dos colaboradores, qual é o principal critério a ter em conta?							
Q.18: Com que critérios se definem os perfis de servidor para os vários sectores de serviço na instituição?							
Q.19: Como se asseguram de que o colaborador não esteja a utilizar a instituição para tratar de assuntos pessoais?							
Q.20: Como garantem a independência funcional do Compliance officer em relação aos membros da gestão do TOP?							

TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA

Gestão dos Recursos (Capital Humano) Humanos e o Compliance			
Inquérito às instituições financeiras bancárias, não bancárias e relacionadas em Angola.			
Identificação da Instituição			
Descrição			
Q.01: Nome da Instituição (Opcional) _____			
Q.02: Tipo de Instituição:		Financeira	Não-Financeira
Q.03: Nº de Funcionários	opcional	Homens	Mulheres
Responsável pelo preenchimento			
Q.04: Nome opcional _____			
Q.05: Sexo:		Q.06: Estado civil:	
		Q.07: Idade:	
Q.08: Tempo de serviço		Q.09: Instrução académica	
		Q.10: Área de Formação	
Inquirido(A)		Supervisor(A)	
_____		_____	

Q.22: Como se realiza o controlo da actividade do Compliance officer?					
Q.23: Qual é a intervenção do Compliance officer na seleção e recrutamento do pessoal/servidores?					
Q.24: Existe relação do RH com os demais departamentos baseada nos padrões da conformidade?					
Q.25: Que área da instituição realiza o controlo do desempenho de colaboradores e com que critérios?					
Q.26: Existe um manual disponível e actualizado com informações do funcionamento da instituição para os colaboradores?	SIM			NÃO	
Q.27: Existe um plano de contingência relativamente ao Compliance para mitigar efeitos negativos da actuação de colaboradores?	SIM			NÃO	
Q.28: Existe um sistema de alertas para prevenir a violação de procedimentos sobre a fiabilidade da informação interna?	SIM			NÃO	
Q.29: Existe um sistema de controlo informático que possa detectar e impedir a entrada de informação ou operações nocivas vindas de agentes externos à instituição?	SIM			NÃO	
Q.30: Existem níveis de responsabilidades de intervenções no sistema operativo informático que obedeça à hierarquia da estrutura orgânica em todas as áreas da instituição?	SIM			NÃO	
Q.31: Existe um sistema de controlo interno sistemático que reveja e actualize os normativos e regulamentos obrigatórios?	SIM			NÃO	
Q.32: Os Manuais de controlo e procedimentos internos são elaborados com a participação de colaboradores?	SIM			NÃO	
Se, SIM, De que forma?					
Q.33: Existem um manual regulatório da segurança de dados?	SIM			NÃO	
Q.34: Existe lista negra de colaboradores e utentes susceptíveis de seguimento permanente?	SIM			NÃO	
Q.35: Quais os critérios da protecção de carreira dos colaboradores existentes na instituição?					
Q.36: Quem fiscaliza o fuxograma das tarefas de cada servidor nas suas funções?					
Q.37: Quais os critérios objetivos e como detectar os desvios de conduta funcional?					



REPÚBLICA DE ANGOLA
TRIBUNAL DE CONTAS
GABINETE DA VENERANDA JUÍZA CONSELHEIRA PRESIDENTE

AO

EXMO. SENHOR ZINHO BAPTISTA MANUEL

LUANDA

OF. Nº 134 /GPTC/00/21

Assunto: Investigação Científica

Acuso a recepção da Vossa carta de 18 de Janeiro do corrente ano, na qual solicita que este Tribunal responda à questões ligadas a investigação científica que realiza.

Relativamente ao pedido, tenho a comunicar que o Tribunal de Contas é um Órgão Supremo de fiscalização da legalidade das finanças públicas, pelo que, não dispõem de órgãos internos para este tipo de apoio.

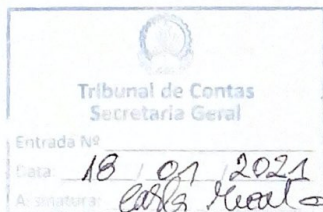
Outrossim, temos jurisprudência pública e podemos disponibilizar toda informação para que proceda a sua investigação. Para o efeito deverá deslocar-se ao Tribunal de Contas e contactar o Centro de Documentação.

Sem outro assunto de momento, aceite os meus melhores cumprimentos.

GABINETE DA VENERANDA JUÍZA CONSELHEIRA PRESIDENTE, Luanda, 20 de Janeiro de 2021.

O DIRECTOR DO GABINETE

WALTER PACHECO



VENERANDA
JUÍZA CONSELHEIRA PRESIDENTE DO
TRIBUNAL DE CONTAS

LUANDA

Assunto: Investigação Científica

Excelência! Queira aceitar a expressão de melhores cumprimentos

Estando a terminar uma formação pós-graduada especializada sobre a temática de **Gestão dos Recursos Humanos (Capital Humano) e o Compliance, nas instituições financeiras bancárias, não bancárias e relacionadas angolanas**, e, tendo necessidade de auscultar os operadores do sector da justiça, para efeitos de estudo de campo e de contribuição académica e científica e sendo uma mais-valia, a participação dominante da vossa instituição no contributo à melhoria e aplicação das regras do *compliance* no sector financeiro angolano, e relacionado, no que ao capital/recursos humanos e funcionalidade diz respeito:

Pretendo fazer constar do estudo, referências sobre a vossa prestigiada Instituição (quanto à sua organização e funcionamento) no tratamento dos recursos humanos para a banca, dentre outros positivamente relevantes;

Venho solicitar o obséquio de Vossa Excelência em autorizar e responder, nos termos das vossas competências, às questões que vão como anexo a este documento sobre o assunto, para acolher dados mais próximos da verdade e prática na instituição que Vossa Excelência superiormente dirige.

Terei ficado muito grato pela participação e certamente a Vossa Instituição será referenciada no trabalho final cuja cópia vos será remetida oportunamente.

Dada a urgência, as respostas podem ser fornecidas via e-mail para o seguinte endereço: zibama@hotmail.com e ainda através do telemóvel de 923 318 299.

OBS: A minha primeira carta foi de 17 de Novembro de 2020, sendo que me foi orientado pelo Tribunal, que desse entrada via e-mail e fi-lo. Contudo, só agora me solicitam a carta original. A Declaração da Universidade apenas tenho a cópia, uma vez que me foi remetida via E-mail, nos termos do funcionamento excepcional daquela Instituição emissora em função da Pandemia.

Luanda, aos 18 de Janeiro 2021.

O Signatário

Zinho Baptista Manuel



REPÚBLICA DE ANGOLA

CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA JUDICIAL

GABINETE DO SECRETÁRIO EXECUTIVO

**EXMO. SENHOR
ZINHO BAPTISTA MANUEL**

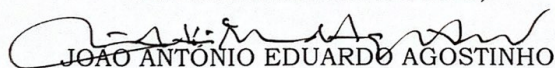
Ofício. N.º 94 / 035/CSMJ/2021

Em presença da solicitação firmada pelo cidadão, **Zinho Baptista Manuel**, com o terminal telefónico n.º **923318299**, E-mail: **zibma@hotmail.com**, porquanto incumbido, cumpre-me informar que coube despacho do Venerando Juiz Conselheiro Presidente deste Conselho, no sentido de comunicar ao interessado do indeferimento ao solicitado.

Com os meus melhores cumprimentos.

SECRETARIADO DO CONSELHO SUPERIOR DA
MAGISTRATURA JUDICIAL, EM LUANDA, 12 DE JANEIRO DE 2021.

O SECRETÁRIO EXECUTIVO,


JOÃO ANTÓNIO EDUARDO AGOSTINHO
Juiz Desembargador

Conselho Superior da Magistratura Judicial, Rua 1.º Congresso – Edifício da Ex – Assembleia Nacional
Telemóvel: 948241456; E-mail: secretariado@csmjjudicial.co.ao

Ao
Venerando Juiz Conselheiro
Presidente do Conselho
Superior da Magistratura
judicial.

LUANDA

ASSUNTO: Investigação Científica.

Excelência! Queira aceitar a expressão de melhores cumprimentos.

Estando a terminar uma formação pós graduada e especializada sobre **a gestão dos recursos (capital humano) humanos e o Compliance, nas instituições financeiras bancárias, não bancárias e relacionadas, angolanas e**, tendo a necessidade de auscultar os operadores do sector judicial, para efeitos de estudo de campo e de contribuição académica e científica e sendo uma **mais – valia**, a participação dominante da vossa instituição no contributo à melhoria e aplicação das regras do Compliance (conformidade) no sector financeiro angolano, e relacionado, no que ao capital/recursos humanos e funcionalidade diz respeito;

Pretendendo fazer constar do estudo, referências sobre a vossa instituição (quanto a sua organização e funcionamento), no tratamento dos recursos humanos para os tribunais, de entre outros aspectos, positivamente relevantes;

Venho solicitar o obséquio de V. Excelência em autorizar e responder, nos atermos das Vossas competências, às questões que vão como anexo a este documento, sobre o assunto por forma a colher dados mais próximos da verdade e prática na instituição que vossa Excelência superiormente dirige.

Ficarei muito grato pela participação e, certamente, a Vossa instituição será referenciada no trabalho final cuja Cópia vos será remetida oportunamente.

Dada a urgência, as respostas podem ser dadas via E-mail: Zibama@hotmail.com podendo, ainda, ser contactado através do telefone 923318299.

Luanda, aos 17 de Novembro de 2020

O signatário

Zinho Baptista Manuel